



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución
Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de negocios -MBA

AUTOR:

Br. Sánchez Chávez Valentina

ASESOR:

Dra . Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencia del Talento Humano

LIMA-PERÚ

2017

Jurado

Presidente

Dr. Edwin Martínez López

Secretario

Dra. Dora Ponce Yactayo

Vocal

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Dedicatoria

A Dios todopoderoso por brindarme su protección en cada instante de mi vida.

A la memoria de mi querido y recordado padre Norberto.

A mi madre María, por su permanente apoyo incondicional.

A mi hijo Valentino, por ser la razón de mi constancia y tesón.

Agradecimiento

A la Dra. Gliria Méndez Ilizarbe por su acertado asesoramiento y constante apoyo que me ha servido para realizar el presente trabajo de investigación. A los señores Directores y docentes de la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao, por su voluntad y colaboración.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Valentina Sánchez Chávez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios (MBA) de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 25780726, con la tesis titulada Gestión Educativa y Liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de setiembre de 2017

.....
Valentina Sánchez Chávez

DNI 425780726

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en administración de negocios, presento el trabajo de investigación denominado: Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao 2016. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao 2016

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, considera la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos; el capítulo II, está referido al marco metodológico que contiene las variables, la operacionalización de las variables, la metodología y el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra censal, técnicas e instrumentos, el método de análisis de datos y el aspecto ético; el capítulo III, lo conforma los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados; el capítulo V, las conclusiones de la investigación, el capítulo VI, las recomendaciones, el capítulo VII, las referencias y finalmente se concluye con los apéndices.

Por lo tanto, dignos señores miembros del jurado, espero que el presente trabajo, se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

	Pag.
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
 I. Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	20
1.2. Fundamentación científica	22
1.2.1. Bases teóricas de la variable gestión educativa	23
1.2.2. Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional	29
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	40
1.5. Hipótesis	41
1.6. Objetivos	42

II. Marco metodológico

2.1	Variables de investigación	44
2.1.1	Definición conceptual de la variable gestión educativa	44
2.1.2	Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional	44
2.2	Operacionalización de variables	46
2.3	Metodología	47
2.4	Tipo de estudio	48
2.5	Diseño de investigación	49
2.6	Población, muestra y muestreo	50
2.6.1	Población	50
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7.1	Técnica de recolección de datos	51
2.7.2	Instrumento de recolección de datos	52
2.7.3	Validez del instrumento	56
2.7.4	Confiabilidad del instrumento	57
2.8	Métodos de Análisis de datos	60
2.9	Aspectos éticos	61

III. Resultados

3.1	Resultados descriptivos	63
3.2	Prueba de hipótesis	69
3.2.1	Prueba de hipótesis general	69
3.2.2	Prueba de hipótesis específicas	70

IV. Discusión

V. Conclusiones

VI. Recomendaciones

VII. Referencias bibliográficas

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización desarrollada

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Fiabilidad

Anexo 5: Certificado de validez

Anexo 6: Constancias de acreditación de aplicación de instrumento

Anexo 7: Acta de originalidad

Anexo 8: Constancia de turniti

Anexo 9: Dictamen final

Anexo 10: Base de datos originales

Anexo 11: Artículo científico

x

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión educativa	46
Tabla 2 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	47
Tabla 3 Distribución de la población de docentes	51
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
Tabla 5 Validación del cuestionario gestión educativa	57
Tabla 6 Validación del cuestionario liderazgo transformacional	57
Tabla 7 Estadísticos de confiabilidad del instrumento que mide la gestión educativa	59
Tabla 8 Estadísticos de confiabilidad del instrumento que mide el liderazgo transformacional	59
Tabla 9 Valores de interpretación, coeficiente de correlación Rho de Spearman	61
Tabla 10 Nivel de la gestión educativa según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016	63
Tabla 11 Nivel del liderazgo transformacional según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016	64
Tabla 12 Nivel de la influencia idealizada según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016	65

Tabla 13	Nivel de la motivación inspiradora según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016	xi
Tabla 14	Nivel del estímulo intelectual según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016.	67
Tabla 15	Nivel de la consideración individual según los docentes del IEP María Reyna de Corazones-Callao año 2016.	68
Tabla 16	Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	69
Tabla 17	Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	70
Tabla 18	Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y la motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	71
Tabla 19	Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y el estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	71
Tabla 20	Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y la consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	73

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Diagrama del diseño correlacional	50
Figura 2 Nivel de gestión educativa	63
Figura 3 Nivel de liderazgo transformacional	64
Figura 4 Nivel de influencia idealizada	65
Figura 5 Nivel de motivación inspiradora	65
Figura 6 Nivel de estímulo intelectual	67
Figura 7 Nivel de consideración individual	68

Resumen

La investigación titulada “Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional en la IEP María Reyna de Corazones; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016. La población estuvo constituida por 106 docentes, la muestra fue censal.

El método que se empleó fue el hipotético deductivo, además la investigación tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, que recopiló los datos en un momento determinado el cual fue desarrollado al aplicar los cuestionarios: cuestionario sobre gestión educativa, formado por 40 Ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre liderazgo transformacional, formado por 30 Ítems en la escala de Likert, estos lograron brindar información importante sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones.

De igual forma, luego de haber realizado el procesamiento de la información luego de haber aplicado los cuestionarios, se prosiguió al análisis estadístico de los datos y se arribó a la siguiente conclusión: la gestión educativa se relaciona directamente ($Rho = 0.791$) y significativamente ($p = 0,000 < 0,05$) con el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016; comprobándose de esta manera la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: gestión educativa, liderazgo transformacional

Abstract

The research titled "Educational Management and Transformational Leadership at the IEP María Reina de Corazones; Had as general objective to determine the relationship that exists between the educational management and the transformational leadership in the IEP Maria Reyna de Corazones-Callao 2016. The population was constituted by 106 teachers, the sample was census.

The method used was the hypothetical deductive, in addition the research had a non-experimental design of correlational and cross-sectional type, which compiled the data at a specific time and was developed when applying questionnaires: questionnaire on educational management, formed By 40 items in the Likert scale and the questionnaire on transformational leadership, formed by 30 items on the Likert scale, they were able to provide important information on the study variables, by evaluating each of their dimensions.

Similarly, after processing the information after applying the questionnaires, the statistical analysis of the data was continued and the following conclusion was reached: educational management is directly related ($Rho = 0.791$) and significantly ($P = 0.000 < 0.05$) with the transformational leadership in the IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016; Thus confirming the hypothesis of the investigation.

Key words: educational management, transformational leadership

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Luego de haber realizado una revisión detallada del tema de investigación se hallaron los siguientes antecedentes que mantienen una estrecha relación con el trabajo de investigación realizado y que nos servirán de gran ayuda en el desarrollo del mismo.

1.1.1. A nivel internacional tenemos:

Fernández (2016) efectuó la tesis para optar al grado de Magister. Titulada Gestión Educativa y práctica docente en la Unidad educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. Teniendo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. La metodología de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y tipo descriptivo. Plantea como hipótesis la relación positiva de ambas variables. La población de estudio está constituida por 44 docentes de la unidad educativa y los instrumentos utilizados son dos cuestionarios para cada una de las variables. Se concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa de estudio.

Flores (2012) realizó el trabajo de investigación para optar al grado de magister. Titulado Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1 de la ciudad de Quito-Ecuador, durante el año lectivo 2010-2011 Universidad Técnica particular de Loja. La investigación fue de tipo exploratorio y descriptiva porque permitirá explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educacional y la promulgación de valores en la Institución Educativa. Los métodos de investigación aplicados fueron el descriptivo, analítico y sintético, debido a que estos se ajustan a nuestras necesidades de investigación. Se utilizó la encuesta como técnica apoyada en un cuestionario que

estuvo previamente elaborado para lograr recabar la información sobre la Gestión, liderazgo y valores. El objetivo fue conocer la acción del líder en el campo educacional: los cuestionarios fueron aplicados a la muestra representativa de docentes, padres de familia y estudiantes. Para el análisis de resultados se utilizó medidas de frecuencias relativas y su representación en gráficas de pastel. Se concluyó que la institución requiere de un taller de capacitación dirigido a directivos y docentes. Finalmente se pudo constatar que existe una correlación significativa entre las variables Gestión, liderazgo y valores.

Morales (2011) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Metodología de liderazgo transformacional para promover la satisfacción laboral en la escuela básica bolivariana. Para la realización de este trabajo científico se consideró el enfoque cuali-cuantitativo, el cual es definido por Sampieri (2003) como: “un modelo mixto, que representa una integración o combinación entre ambas técnicas (de campo y documental), llevando consigo el esquema inductivo y deductivo...” Se ha utilizado la técnica de la observación asistemática, sobre todo por el trato diario que el autor de la investigación tiene con el campo de estudio. Se empleó el parámetro de censo y se manejó a los sujetos bajo la concepción de población, procedimiento definido por Levin y Rubin (2002:348) como “medición de examen de cada elemento de la población”, es decir, se considera como la totalidad de los sujetos que hace posible la concepción completa de las observaciones y opiniones del fenómeno que se estudia en la mencionada institución. Por esta razón, no fue necesario definir alguna técnica de muestreo probabilístico, considerándose población a todos los actores internos que hacen vida en la (E.B.B) “Florencio Jiménez”. Fue aplicada la técnica de investigación de campo, en esta oportunidad, la encuesta tipo cuestionario. Para la recolección de datos se elaboró un instrumento de investigación a partir de un proceso de adaptación derivado de la Versión 5 del “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ). La traducción literal al español es “cuestionario de liderazgo multifactorial”, elaborado por Bass y Avolio en la Universidad de Binghamton en Nueva York”. Obteniéndose como resultado de este estudio la existencia de una correlación significativa entre las variables Metodología de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Pérez (2010) realizó la tesis para optar al grado de Magíster. Titulado Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Ñufio”. Universidad Pedagógica Nacional Federico Morazán en Tegucigalpa Honduras. Tuvo como objetivo general el conocer cómo influyen las prácticas de liderazgo en el aseguramiento del ejercicio de los Derechos Humanos de los/las docentes de la Escuela Normal Mixta “Pedro Ñufio”. La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, correlacional y transversal. La población para el presente trabajo está conformado por 109 docentes de la Escuela Normal Mixta “Pedro Ñufio”. Y la muestra utilizada correspondió a un total de 29 docentes en los que se incluyen la directiva docente (director, subdirectora y secretaria), a los cuales se les aplicó cuestionarios para recolectar y analizar los datos requeridos en la investigación. La recolección de datos fue practicada en el ambiente natural y cotidiano en que se desarrollaron las actividades educativas: a través de un muestreo intencionado para la directiva docente y de tipo causal para los docentes. Finalmente se obtuvieron los resultados donde se puede verificar la hipótesis planteada “Las prácticas de liderazgo influyen en el aseguramiento del ejercicio de los Derechos Humanos de los/las docentes de la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufio”.

1.1.2. A nivel nacional tenemos:

Huillca (2014) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la especialidad de ciencias históricos sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. Fue publicado en la Universidad Mayor de San Marcos en el año 2015. Teniendo como objetivo general establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Históricas Sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. La población considerada en este trabajo de investigación fue de 85 estudiantes y la muestra de 49, obtenidos a partir de la

prueba probabilística. Presentando un tipo de investigación básica o sustantiva, la misma que está orientada a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Es también descriptivo-correlacional, con respecto al Diseño de investigación es No experimental ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. La técnica usada para la obtención de los datos de estudio fue la encuesta y los instrumentos usados fueron los cuestionarios diseñados para el análisis de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente. Las mismas que recogieron datos pertinentes con respecto a las variables materia de estudio. Obteniéndose como resultado que el Liderazgo transformacional mostró un óptimo nivel en comparación con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Históricas Sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico.

Torres (2014) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de magister titulado Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno-Perú en el año 2014. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno. Se aplicó la investigación descriptiva-correlacional, la muestra es la probabilística estratificada y estuvo conformada por una población de 269 docentes y la muestra constituida por 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo r de Pearson. La técnica para la obtención de los datos a analizar fue la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario, usándose los quintiles de la escala de Likert. Recabándose finalmente los resultados; los mismos que arrojaron una significativa relación entre las variables gestión educativa y práctica docente.

Cervera (2012) realizó el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos. Realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2012. Teniendo como objetivo general establecer la relación que existe entre el Liderazgo

transformacional y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de los Olivos. La población considerada en este trabajo de investigación estuvo conformada por los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las cinco Instituciones educativas del distrito de los Olivos. Siendo la población total de 171 maestros. La muestra fue censal, ya que se encuestó a toda la población de estudio. La metodología utilizada corresponde al método descriptivo; el cual consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos como los que se presentan en este trabajo de investigación. Es también de tipo descriptivo-correlacional, habiendo utilizado como técnica e instrumento de recopilación de datos la encuesta y el cuestionario respectivamente planteados para el análisis de las variables Liderazgo transformacional y clima laboral. Las con respecto al Diseño de investigación es No experimental ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. Los resultados a los que se llegaron es que existe una relación significativa entre las variables de estudio como son liderazgo transformacional y el clima organizacional en las Instituciones Educativas en el distrito de Los Olivos.

Roque (2012) desarrolló la tesis para optar al grado de Doctor en Educación. Titulado Liderazgo del director y su correlación con la Gestión Educativa en las Instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno 2012. En la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El presente trabajo de investigación constituye una labor considerable y de suma importancia; cuyo objetivo general fue el de determinar en qué medida se relaciona el Liderazgo del Director con la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Secundarias de la región Puno, durante el año académico 2012. Se utilizó el tipo de investigación de nivel científico básico y descriptivo. El Diseño fue de tipo correlacional. La población estuvo constituida por los Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la Región Puno que en total sumaron 75; como el número de unidades de estudio era pequeño se realizó una muestra censal, vale decir, se aplicó el instrumento al total de Directores de las Instituciones Educativas Secundarias de la Región Puno. Para determinar la prueba de hipótesis se usó la

Correlación de Pearson. Para concluir se obtuvo como resultado que existe correlación entre el Liderazgo del Director y Gestión Educativa.

Martínez (2011) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de magister. Titulado el liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. El presente trabajo tuvo como objetivo general reconocer las características generales del liderazgo transformacional en el Director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07 en Surco. La muestra estuvo constituida por 01 Director y 19 docentes. Para la recolección de los datos para su posterior análisis se utilizaron tres técnicas con sus respectivos instrumentos: Investigación bibliográfica, encuesta con su respectivo cuestionario de Liderazgo Multifactorial y entrevista. La investigación fue de nivel descriptivo; tipo ex post facto: y modalidad estudio de caso. Descriptivo porque busca identificar las características del liderazgo en un director y recoger las opiniones de los docentes acerca de ello. Es ex post facto porque describe en retrospectiva las acciones realizadas por los sujetos involucrados en la investigación. Así también nuestra modalidad de estudio de caso nos permite escoger solamente una institución por su relevancia en el manejo de la gestión educativa. Por último se obtuvo como resultado que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión educativa.

Sorados (2010) realizó la tesis para optar al grado de magister, titulado Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Publicado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2010. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Utilizó un tipo de investigación básico, de diseño No experimental y de nivel descriptivo-correlacional. Instrumentos de recolección de datos usados: Ficha de observación, la encuesta por cuestionario y entrevista no estructurada. Se obtuvo como resultado la correlación significativa entre las variables de estudio liderazgo y calidad de la gestión educativa.

Medina (2010) realizó el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Fue publicado en la Universidad Católica del Perú en el año 2011. Teniendo como objetivo general determinar las características del Liderazgo transformacional que son percibidos por los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Presentando un tipo de investigación básica o sustantiva, la misma que está orientada a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Es también descriptivo-correlacional. La población a tomar en cuenta fueron los 21 colegios de gestión cooperativa de Lima, pero al tratarse de un estudio específico se realizó una muestra censal, es decir se tomó en cuenta a todo el personal que constituyen la Institución elegida, la misma que asciende a 48 personas. En relación al Diseño de investigación es No experimental ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. El presente estudio responde al nivel descriptivo y se orienta a medir o recoger información independientemente o en forma conjunta, sin la necesidad de establecer relaciones entre las variables. Se trata también de un estudio de tipo exploratorio ya que el problema de investigación aborda el Liderazgo transformacional desde una perspectiva o punto de vista docente, el cual ha sido poco tratado o estudiado. Las técnicas usadas para la obtención de los datos de estudios fueron las técnicas: Investigación bibliográfica y escritas; teniendo esta última como instrumento: La escala valorativa de actitudes. Finalmente se llegó a concluir que el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, fue la característica más importante en relación al liderazgo transformacional, siendo la más aceptada según la percepción mostrada en la Institución educativa de gestión cooperativa. Fue percibida en mayor grado la confianza como un aspecto predominante y una característica peculiar del colegio materia de estudio, dado a lugar bajo las relaciones de cercanía en el ámbito social.

1.2. Fundamentación científica

Con el objetivo de respaldar teóricamente la presente investigación, se realizó un arduo trabajo de estudio tanto a nivel nacional e internacional acerca de las variables Gestión educativa y Liderazgo transformacional. De esta manera se reforzó la calidad del mismo.

Gestión

Ulloa (1969) indicó:

La conceptualización del término gestión, según el uso que actualmente se está haciendo de él, emerge del mundo empresarial y le concierne directamente a la gerencia. La gestión se entiende como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas a tomar para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, en consecuencia implica un serio compromiso por parte del equipo humano que componen la institución y también se deberá tomar en cuenta el aspecto ético aunado a los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde la óptica de este marco conceptual se llega a comprender que la conducción de toda institución implica la correcta aplicación de técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el logro de sus objetivos. (p.77)

1.2.1. Gestión educativa

Druker (2000) manifestó:

Gestión educativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con las áreas de desarrollo administrativo, con los integrantes que forman parte del

equipo humano de la institución y por supuesto con el currículum escolar. La gestión educativa abarca todas aquellas acciones y diligencias que deberemos llevar a cabo para poder culminar satisfactoriamente el proceso educativo y concluir en el aula lo planificado al inicio de los procesos. (p.113)

Vereau (2002) explicó que la “gestión educativa, disciplina que busca lograr un eficiente alcance y orientación de las múltiples interrelaciones que desarrollan el conjunto de personas que son parte de las organizaciones educativas, para conseguir el cumplimiento de los proyectos institucionales” (p.55).

Según RM 168-2002-ED16, indicó que:

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (p.137)

Esta conceptualización tiene direccionada una clara democratización del sistema, teniendo en claro que la importancia de la gestión no sólo está en su aspecto administrativo sino también en lo pedagógico. Lo mencionado anteriormente, nos da una clara idea de lo que significa una buena gestión, implica el desarrollo de ciudadanos preparados para la construcción de un país donde impere un desarrollo en democracia. De acuerdo a lo mencionado, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. Es decir, son las estrategias elaboradas eficientemente para que posibiliten administrar el correcto desarrollo de la educación.

IIEP Unesco (2000) la gestión educativa puede entenderse como las operaciones llevadas a cabo por los gestores que están a cargo de dirigir grandes áreas organizacionales. Es la capacidad de síntesis, habilidad para unir conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que están encaminados o direccionados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la investigación y al empleo de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático.

IIPE Unesco (2011) la gestión educativa es una disciplina que se encuentra en los albores de su desarrollo. Por los años sesenta se da inicio al uso de este contenido, específicamente en Estados Unidos; luego en los setenta en el Reino Unido, y posteriormente en los ochenta en América Latina. Es obvio el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. Actualmente esta habilidad está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por tal razón, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (Casassus). En un principio, se tiende a un modelo de “administración educativa” en la que se separa las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas. Hoy en día, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución.

Para Martí (2005) la Gestión Educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo” (p.14).

Desde una visión ligada con la teoría de las organizaciones, Pozner (2000), “la gestión educativa es vista como un conjunto de procedimientos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales” (p. 23).

Dimensiones de la gestión educativa

IIPE Unesco (2011) recordemos que el concepto de gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos

aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. Pensemos que son como “ventanas” para ver lo que se hace y cómo se hace al interior de la institución. Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

Dimensión institucional

IIPE Unesco (2011) esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los

espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc.

Vereau (2002) indicó que:

Esta dimensión tiene que ver con la interrelación, manejo y conducción de elementos y agentes organizativos sobre los cuales recae la responsabilidad de crear las mejores condiciones posibles para el desempeño organizacional. Condiciones dentro de las cuales requiere tomarse en cuenta, por un lado, las que definen el ambiente, clima o ecosistema dentro del cual opera y se encuentra inmersa la organización; y, por otro, con la operatividad, naturaleza y alcance de las funciones administrativas básicas, en la perspectiva de lograr resultados y propósitos previstos.(p. 38)

Dimensión pedagógica

IIPE Unesco (2011) esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas

pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

Vereau (2002) manifestó que:

Esta dimensión refiere al área pedagógica la cual constituye el tercer soporte del sistema de gestión de las instituciones educativas. Tratándose del componente de mayor reconocimiento, sorprende los pocos trabajos existentes en torno a distinguir claramente su dimensión estrictamente pedagógica de su dimensión como instancia de gestión. La proclividad es más bien a confundirlos, cuando una cosa es el fenómeno pedagógico propiamente dicho y otro los aspectos de gestión que le corresponden. (p. 200)

Dimensión administrativa

IIPE Unesco (2011) en esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

Vereau (2002) explicó que:

Esta dimensión constituye el segundo eje del sistema de gestión de toda institución educativa. Involucra los procesos que tienen que ver con la incorporación, mantenimiento, distribución, utilización y desarrollo de los recursos institucionales, y los que se desarrollan en torno a los procedimientos administrativos. Por lo consiguiente, su ámbito está delimitado por los componentes y la dinámica de tales recursos y de los procedimientos administrativos básicos. (p. 158)

Dimensión comunitaria

IIPE Unesco (2011) esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

1.2.2. Liderazgo transformacional

Concepciones del liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo asociado recientemente en las organizaciones educativas debido al desarrollo de las relaciones interpersonales entre los directores y los docentes. Algunos autores como James Burns (1978) y Bernard Bass (1985) presentan estilos muy parecidos enfatizando aspectos diferentes, ambos consideraron, en un sentido muy amplio, que el liderazgo transformacional se complementaba con el liderazgo transaccional en sus interrelaciones entre líderes y seguidores.

El liderazgo transformacional tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978, época donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos: el transaccional y el transformacional. Pero es Bass quien recoge el planteamiento de Burns (1978) y lo operativiza para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado liderazgo transformacional, actualmente usado en todos los contextos organizacionales.

Bernal (2001) mencionó que “El liderazgo transformacional es la cultura del cambio, el agente transformacional de la cultura organizativa en determinado ente sistematizado” (p. 17). Se puede entender a partir de esta conceptualización que el liderazgo transformacional va influir en el incremento de las capacidades de cada uno de los miembros de las diferentes organizaciones, conllevando a una eficaz resolución de problemas y una acertada toma de decisiones cuando se precise de ellas.

Méndez (2009) señaló que

El modelo de liderazgo transformacional expuesto por Bernardo Bass, tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones. Esta nueva visión favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar su desempeño; generando cambios significativos en sus seguidores, lo cual permitirá trabajar en un clima organizacional de armonía; donde las personas aprenden a trascender sus propios intereses por el bienestar del grupo, la organización o comunidad; pero al mismo tiempo, aumenta las expectativas sobre sus propias habilidades y su deseo de asumir riesgo. (p.48)

Cardona (2005) expresó que

El liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores” (p. 61).

Leitwood (1999) señaló que

El liderazgo transformacional es el más eficaz para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes. Este liderazgo motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, produciendo cambios en los grupos, organizaciones y en la sociedad, acoplándose perfectamente en la dinámica desarrollada en las organizaciones educativas y en especial las de educación superior. (p.59)

Martins, Cammaroto, Díaz y Canelón (2009) explicaron que:

La necesidad de generar en el docente, las competencias propias del liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa de calidad, con una misión y visión organizacional compartida, que le ayudara a planificar el trabajo en colectivo, para lograr metas en común, hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende tanto del crecimiento como el desarrollo de quienes la integran. (p.96)

A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional. Según Bass (1985) señaló que “el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada” (p.34).

Dimensiones del liderazgo transformacional

Influencia idealizada (carisma)

Bernal (2000) explicó que:

El líder actúa de tal manera que sus seguidores le admiran y le quieren seguir e imitar. El líder pasa a convertirse en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un paradigma, el líder carismático se distingue notoriamente de los demás por su singular personalidad y sus capacidades y habilidades de manejo únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto. Teniendo en cuenta esto, el docente debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal; así mismo, demostrar autoconfianza, generar lealtad y compromiso, mantener un comportamiento honesto y coherente, ser respetado por cada una de las acciones que realiza y generar satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta primordial en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual sólida de sus seguidores. Por ende, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son competentes y eficaces al momento de alcanzar el esfuerzo y colaboración eficaz del personal bajo su responsabilidad, para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño. (p.245)

Motivación inspiradora

Bass, citado por Bernal (2000) indicó:

El líder consigue una visión inspiradora y atrayente para sus seguidores. Además sabe plasmar su visión de modo convincente con palabras y adicionando a esto su modelo de comportamiento, el cual sirve de

ejemplo palpable. Para llevar a cabo esta encomienda ha de demostrar en primera instancia su compromiso personal y entusiasmo por la visión, para conseguir que los demás vean a través de él la misión de la institución y llevarla a concretar de la manera más eficiente y eficaz posible. Tomando en cuenta esta cualidad, el docente o líder educativo deberá trabajar esta capacidad, el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, los Directores deberán hacer un diagnóstico de las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas particularmente. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo profesional del personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo y así lograr mayores niveles de responsabilidad de su recurso humano.(p.256)

Estímulo intelectual

Bernal (2000) señaló:

El líder promueve nuevas perspectivas y estrategias para la solución de los problemas. Al mismo tiempo, induce intelectualmente a su personal a cargo motivándolos a hacerse preguntas, cuestionando los procedimientos habituales de realizar las cosas, los cuales generan la presencia de errores. En consecuencia, la labor docente y directiva requieren promover en sus seguidores (alumnos y docentes) la estimulación intelectual, ya que su razón de ser reside en proponer nuevos paradigmas para viejos problemas; es decir, el educador debe poner mayor empeño en el desarrollo de acciones, de la misma forma el directivo debe actuar con suma inteligencia y racionalidad para dar salida eficaz a los problemas que se puedan suscitar con el personal a su cargo. Se trata de motivar a la acción a este grupo humano, incentivándolos a generar nuevas ideas y tomar responsabilidades,

generando así nuevos enfoques a los problemas, transformándolas en acciones sencillas de seguir, no imponiéndolas. (p.274)

Gutiérrez (2003) manifestó:

Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, preparan seguidores que van directamente a meollo del problema buscan su resolución usando mecanismos desde una perspectiva única e innovadora. Vale decir, el equipo de trabajo con el que se cuenta, aprenderá a dar solución efectiva a los quehaceres de su labor eficazmente, contando o no con la ayuda de su líder. (p.87)

Consideración individual

Bernal (2000) indicó:

El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El guía actúa como entrenador (coach), generando oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado. (p.283)

Bajo estos supuestos, se puede indicar que los docentes, quienes ejercen este rol el de liderar dentro de la educación, deben aplicar este tipo de liderazgo, teniendo en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores.

Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el personal bajo su responsabilidad, brindando atención personalizada a cada uno de los miembros que componen este equipo, atendiendo individualmente sus necesidades, orientándolos.

Vale decir, los líderes educativos deben dar ánimo, generar el optimismo y entusiasmo, comunicando su visión de futuro para hacer realizables sus proyectos. Lo mencionado anteriormente implica que la preparación del líder educativo debe estar dirigida a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el desempeño de los mismos, reafirmando la motivación, el estímulo constante y, sobretodo, fortaleciendo de forma permanente la autoestima de sus seguidores, generando confianza y seguridad en ellos, para desarrollar su actividad laboral más allá de las exigencias establecidas.

Covey (1997) expresó:

Que un líder valedero tendrá que desarrollar, como lo ha planteado Bass (1985), la motivación inspiradora, para así poder lograr el desarrollo y crecimiento del optimismo, el entusiasmo y el compromiso en el logro de los objetivos de la institución y de sus seguidores. Dicho esto, se entiende que el proceso de liderazgo en el contexto educativo, involucra que los docentes líderes deberán estar avocados a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar la labor del personal. Reafirmando la motivación, el estímulo constante, la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para que logran un buen desenvolvimiento, que vaya más allá de las exigencias establecidas. (p.102)

Lombardi (2003) indicó:

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión. Tomando en cuenta esto, el liderazgo transformacional se muestra como la forma más efectiva para dirigir cualquier tipo de organización.

Por lo tanto, todos estos planteamientos nos muestran que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes. Por tal razón, si las organizaciones educativas deciden optar por seguir esta senda, podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales las cuales permanecerán incólume a lo largo del tiempo. (p.78)

Gutiérrez (2003) por esto, se plantea “el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano” (p.46).

Asimismo, Covey (1997) manifestó:

Que el objetivo del liderazgo transformacional es generar un cambio en la gente y en las organizaciones en el sentido literal del término, se busca su transformación, cambiando su manera de pensar y de sentir, ampliando cada vez más su visión, intuición y comprensión, haciendo que sean obvios los fines que se buscan concretizar en la institución, buscando que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, motivando el cambio permanente, que se mantengan a través del tiempo y generen un accionar para sus seguidores, ya que ser líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe.(p.68)

1.3. Justificación

El presente estudio tiene una relevante importancia, por cuanto hace hincapié en la problemática de la gestión educativa y liderazgo transformacional, considerando que son variables que van a estar conectadas y que se integran por las acciones de sus agentes, los que vienen a ser responsables directos del

quehacer educativo, como son los docentes y los directivos de la organización educativa.

Justificación teórica

En cuanto al aspecto teórico, la presente investigación hará posible conocer las bases científicas de la gestión educativa y el liderazgo transformacional, con el fin de mejorar el proceso de formación magisterial y la calidad educativa.

Justificación práctica

Todos los trabajos de investigación tienen una finalidad, y desde la práctica de la actividad del hombre genera un cambio, pues, en el proceso de investigar, se va teniendo nuevos conocimientos; entonces, en el presente trabajo de investigación, las intenciones prácticas están dadas por la naturaleza misma de la investigación, en la cual se busca determinar la relación entre dos variables y por consiguiente el implantar las conclusiones y las recomendaciones del caso.

En ese contexto, la presente investigación, permitirá tener el conocimiento de la relación que tienen los diversos elementos que permitan identificar la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reina de Corazones-Callao, ello permitirá brindar recomendaciones para que se tomen decisiones de manera oportuna y eficaz que se orienten a la mejora en el servicio que se brinda al usuario, lo cual a su vez redundara en beneficio de los trabajadores, docentes, padres de familia de la comunidad educativa de la Región Callao. Los resultados que generará esta investigación, permitirá hacer una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de la gestión educativa y el liderazgo transformacional en el IEP María Reyna de Corazones-Callao, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

Justificación metodológica

Metodológicamente, el trabajo permitirá seguir una secuencia, con instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores para hacer estudios en el mismo campo de acción de la gestión educativa y el liderazgo transformacional. Nuestro estudio es una puerta abierta, un camino a seguir, para mejorar la interrelación de estos aspectos del proceso educativo que son la gestión educativa y liderazgo transformacional.

Justificación social

Respecto a lo social, el estudio contribuye a mejorar las interrelaciones entre los actores del proceso educativo, como son los estamentos de personal docente, estudiantes, personal administrativo y comunidad.

Para visualizar la problemática en el IEP María Reyna de Corazones-Callao, es necesario describir que los desafíos que enfrenta la educación básica regular en la actualidad, hacen afianzar la importancia del rol y funciones que se le atribuye al directivo de la institución educativa, al docente, como son la de formar jóvenes capaces de enfrentar retos y desafíos para dar solución a los problemas que se presenten, y que se inserten con éxito en la sociedad del conocimiento. La educación básica regular, se considera un factor de desarrollo social y la base fundamental para la transmisión de valores y conocimientos para preparar los recursos orientados a lograr dichos cambios. Por lo tanto la relación entre gestión educativa y el liderazgo transformacional deben ser direccionados hacia la calidad y eficiencia en el servicio, en el papel que les corresponde asumir en el proceso educativo.

Realidad problemática

La gestión del personal en una institución constituye una responsabilidad de suma importancia para mantener a una organización a la vanguardia, eficiente, eficaz y productiva, teniendo como base principal el desarrollo de su potencial

humano. La gestión de recursos humanos tiene como objetivo primordial el desarrollo del personal y sus relaciones en la organización, motivo por el cual se debe lograr y mantener un clima óptimo de trabajo y de condiciones de vida en la organización, logrando así que los integrantes se sientan motivados, satisfechos, desarrollen sus habilidades y capacidades, lo que contribuirá al desarrollo individual de cada uno de ellos y por ende se reflejará el crecimiento organizacional. Estos denodados esfuerzos que realizan las organizaciones y particularmente las organizaciones educativas para enfrentar los cambios se ha convertido en el norte, en el reto de la nueva dirección, asumir un novedoso estilo de liderazgo que demande un esfuerzo en particular del tipo de destreza social y habilidades gerenciales que pueda unir a toda la comunidad educativa en la consecución de un propósito marcado a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones alejadas de la incapacidad, caracterizada por conflictos entre los integrantes de la organización; creando un clima organizacional adecuado.

El liderazgo del director permitirá a la organización educativa mejorar la calidad de la educación, pero debe guardar una estrecha relación con la aceptación por parte de los integrantes de esta organización, permitiendo de esta manera desarrollar un planeamiento, ejecución, control y evaluación de políticas, estrategias y actividades para el cumplimiento de determinados objetivos y metas institucionales, es por ello que la pieza clave del éxito es el liderazgo directivo, esto se concretiza si a ello se suman los docentes, que vienen a ser igualmente líderes en la actividad educativa que llevan a cabo. Porque ayudan a incrementar el rendimiento e influyen positivamente en el comportamiento de todos aquellos que están inmersos en la comunidad educativa. Por otro lado una buena gestión educativa genera la estabilidad en una institución educativa, de esta manera permitirá brindar un buen servicio a largo plazo.

Por esto el líder en la gestión educativa debe percatarse de que el buen manejo del liderazgo forma parte del activo de la organización y como tal debe valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina

rígida, con presiones al personal solo obtendrá logros a corto plazo; pero a larga generará graves problemas de relaciones interpersonales y percibiéndose un clima laboral desfavorable para la marcha de la misma.

Siendo la gestión educativa y el liderazgo transformacional aspectos relevantes para la marcha de una organización educativa el IEP María Reina de Corazones no es ajena a este proceso ya que se puede percibir en su interior manifestación de problemas; como un clima poco motivador, fundamentadas en discrepancias entre los integrantes de la comunidad educativa, malos comentarios y en algunos casos desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por la falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la Dirección, trabajo en equipo poco productivo, inexistencia de una comunicación fluida y oportuna entre los miembros de la comunidad educativa, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás, muchos de los trabajadores tiene poca identificación con la institución se limitan a cumplir con su horario de trabajo y se mantienen ajenos a otras actividades internas realizadas por la institución tales como el aniversario, festivales, desfiles, ferias escolares, entre otras. Todos los que interactúan en una organización educativa saben lo importante y necesaria que son las diversas actividades que sirven para interactuar, integrar a todos los miembros de dicha organización. Es por ello que la actuación del líder educativo al frente de esta organización debe tener un rol protagónico; sin embargo, se percibe una actitud pasiva sin interés en la gestión interna de los recursos humanos, evidenciándose la falta de percepción en relación con su rol de líder.

Esta investigación se realizará centrándose en la estrecha relación que tiene la gestión educativa y el liderazgo transformacional del director teniendo en cuenta que estas variables son los ejes de toda organización en especial de una institución educativa porque un director que ejerce un liderazgo motivador, influye en su personal para que trabaje con entusiasmo, en equipo e identificándose con la institución, disminuyendo los conflictos y facilitando la satisfacción y productividad en un cálido clima organizacional dentro de la institución educativa.

1.4. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?

1.9.1. Problemas específicos

Problemas específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?

Problemas específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?

Problemas específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?

Problemas específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre gestión educativa y liderazgo transformacional en el IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre gestión educativa y estímulo intelectual de la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Objetivos específico 3

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

La identificación de las variables se da al inicio del trabajo de investigación, al momento de plantear el problema, desde ese preciso instante se definirá de manera explícita lo que se va a estudiar y se designará cuáles son las variables de interés para el estudio. Hay dos maneras de definir variables: conceptualmente y operacionalmente.

Definición conceptual

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), una definición conceptual trata a la variable con otros términos, tomando la definición de Kerlinger (2002) y de Rojas (2001) dice que “se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen en esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales (Reynolds, 1986). En base a estas definiciones presentamos a continuación las definiciones conceptuales de nuestras variables de estudio:

2.1.1. Definición conceptual de la variable gestión educativa

IIEP Unesco (2000) la gestión educativa puede entenderse como las operaciones llevadas a cabo por los gestores que están a cargo de dirigir grandes áreas organizacionales. Es la capacidad de síntesis, habilidad para unir conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que están encaminados o direccionados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la investigación y al empleo de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático.

2.1.2. Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional

Bernal (2001) mencionó que “El liderazgo transformacional es la cultura del cambio, el agente transformacional de la cultura organizativa en determinado ente sistematizado” (p. 17). Se puede entender a partir de esta conceptualización que

el liderazgo transformacional va influir en el incremento de las capacidades de cada uno de los miembros de las diferentes organizaciones, conllevando a una eficaz resolución de problemas y una acertada toma de decisiones cuando se precise de ellas.

Definición operacional

Las definiciones operacionales consisten en un conjunto de instrucciones sobre cómo medir una variable que ha sido conceptualmente definida. Hernández, Fernández y Baptista (2006) tomando la definición de Reynolds (1986), dice que “una definición operacional constituye un conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”. En base a estas definiciones presentamos a continuación las definiciones operacionales de nuestras variables de estudio:

Gestión educativa

El nivel de la percepción que tienen los docentes sobre las condiciones de la gestión educativa en el IEP María Reina de Corazones Callao 2016.

Liderazgo transformacional

El nivel de la percepción que tienen los docentes sobre las condiciones del Liderazgo transformacional en el IEP María Reina de Corazones Callao 2016.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de V1 (Gestión Educativa)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas De Medición	Niveles Y Rangos
Gestión educativa	Institucional	1-12	(5) Muy bueno	
			(4)	
	Administrativa	13-22	Bueno (3)	Alto (141-200)
	Pedagógica	23-30	Regular (2)	Medio (96-140)
	Comunitaria	31-40	Deficiente (1) Muy Deficiente	Bajo (40-95)

Adaptado de: Zarela Alarcón Mujica (2013)

Tabla 2

Operacionalización de V2 (Liderazgo transformacional)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas De Medición	Niveles Y Rangos
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1-8	(5) Muy bueno	
			(4)	
	Motivación inspiradora	9-16	Bueno	Alto (111-150)
			(3)	
	Estimulación intelectual	17-24	Regular	Medio (71-110)
			(2)	
	Consideración individual	25-30	Deficiente	Bajo (30-70)
			(1)	
			Muy Deficiente	

Adaptado de: Luz Emérita Cervera Cajo (2012)

2.3. Metodología

Se denomina metodología al estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación.

La metodología de toda investigación supone la sistematización de los procesos, es decir, la organización de los pasos a seguir para la ejecución de la investigación científica. Por lo tanto no es posible concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para mostrar seriedad, veracidad y objetividad a la investigación; en los siguientes puntos se detallan los aspectos que comprende.

El método empleado en este estudio fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al, (2010). El método de investigación hipotético deductivo, “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación”. (p. 97)

El Enfoque es Cuantitativo porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas y confía en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística. Es correlacional porque permite medir la relación existente entre las variables gestión educativa y liderazgo transformacional. Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006:22).

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, pues es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, se utilizará en el procesamiento de información, las técnicas de la estadística. Hernández, Fernández, y Baptista (2010) La investigación cuantitativa “Parte de una idea que va acotándose, una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la

literatura y se construye un marco una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis.(p.4)

2.4. Tipo de estudio

Tipo de investigación descriptivo-correlacional Hernández, Fernández, Baptista (2014) en este tipo de investigación lo que se busca es especificar las propiedades y características importantes de las variables para que de esa manera se pueda hacer factible la medición de la relación entre dos o más de ellas, en este proyecto determinaremos ese vínculo entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones Callao 2016.

2.5. Diseño de investigación.

Con respecto al diseño es una investigación no experimental de corte transversal Hernández, Fernández, y Baptista (2010) ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales. (p.146)

Según Salkind (1977) en este tipo de estudio el nivel del alcance de la investigación es Descriptivo Correlacional. “la investigación descriptiva tiene como propósito describir situaciones prevalecientes en el momento que se realizó el

estudio” Aquí se describe la relación entre las variables gestión educativa y Liderazgo Transformacional.(p.6)

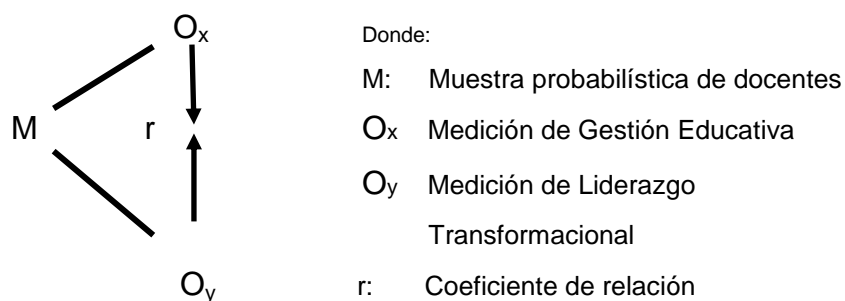


Figura 01: *Diagrama del diseño correlacional*

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo. En este caso serán todos los docentes del IEP María Reina de Corazones.

Carrasco (2013) “La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (p.236). La población, objeto de estudio, estuvo conformada por 106 docentes de ambos sexos, contratados durante el año 2016, en la IEP María Reyna de Corazones-Callao; tal como se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 03

Distribución de la población de Docentes

IEP MARÍA REYNA DE CORAZONES			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Inicial	4	12	16
Primaria	8	46	54
Secundaria	30	06	36
Total	42	64	106

La población estuvo conformada por 106 docentes, de los cuales (16 docentes) son de nivel inicial; Educación primaria son (54 docentes) y Educación Secundaria (36 docentes), haciendo un total de 106 docentes.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Técnica de recolección de datos

Para efectuar la recolección de datos se procedió a utilizar la técnica de la encuesta la misma que es el instrumento adecuado para recolectar datos a muestras en un solo momento, razón por la cual se dispuso utilizar dicha técnica en el presente estudio.

Según Pino (2007), “las técnicas de investigación se refieren a los instrumentos utilizados para la aplicación del método”. (p.78) por otro lado para Hernández, Fernández y Baptista (2016) “el instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (p.96)

En este trabajo de investigación se recopiló información sobre la primera variable: Gestión educativa, y la segunda: Liderazgo transformacional, la misma que se aplicará en el IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tomando en cuenta esta técnica se procederá al uso de dos instrumentos denominados cuestionarios tipo escala Likert los que cuentan con ítems los cuales serán respondidos según opiniones personales, éstos están estructurados en relación a la operacionalización de las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario.

Según Carrasco (2013) señaló que:

El cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia un número considerable de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se prepararan con anticipación y previsión. (p. 318)

Adicionalmente a esto Hernández et al (2010), mencionó que el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente” los medios que se utilizan es tomando en cuenta las variables” (p. 276).

Tabla 04

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

<p>Encuesta.</p> <p>Constituye una técnica de investigación, que consiste en una interrogación verbal o escrita que se ha realizado a los docentes, con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.</p>	<p>Cuestionario sobre Gestión Educativa</p> <p>Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional</p>	<p>La aplicación del cuestionario ha permitido conocer la apreciación del personal docente sobre la gestión educativa.</p> <p>La aplicación del cuestionario ha permitido conocer la apreciación del personal docente sobre el Liderazgo transformacional</p>
<p>Escalas</p> <p>Para medir la opinión. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la opinión de los docentes integrantes de la muestra.</p>	<p>Escala tipo Likert.</p>	<p>Para el cuestionario sobre gestión educativa, las respuestas fueron:</p> <p>1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Muy bueno</p> <p>Para el cuestionario sobre Liderazgo transformacional las respuestas fueron:</p> <p>1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Muy bueno</p>

Adaptado de: Walter Iván Abanto Vélez (2014)

Para este caso se hizo uso de dos instrumentos ya validados que permitieron medir las variables de investigación. Uno fue el instrumento de gestión educativa adaptado de Zarela Alarcón Mujica (2013) y el segundo que mide el Liderazgo transformacional adaptado de Luz Emérita Cervera Cajo (2012).

Estos tienen en cuenta las dimensiones utilizadas en la operacionalización de las variables.

Ficha técnica del instrumento gestión educativa

Título: Cuestionario de gestión educativa

Autor: adaptado de Zarela Alarcón Mujica (2013)

Año: 2016

País: Perú

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en el IEP María Reina de los Corazones-Callao 2016

Tiempo de aplicación: 40 minutos

Lugar de aplicación: Hora: 10:00 a.m. – 10:40 a.m.

Administración: Individual-colectiva

Dimensiones: Número de dimensiones: 4

Dimensión 1: Área institucional

Dimensión 2: Área administrativa

Dimensión 3: Área pedagógica

Dimensión 4: Área comunitaria

Descripción del instrumento: el instrumento consta de 40 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: (a) Área institucional (b) Área administrativa (c) Área pedagógica (d) Área comunitaria. Sus respuestas son politómicas codificadas con números del 1 al 5 donde se asume que el valor de (1) muy deficiente, (2) deficiente, (3) regular, (4) bueno y (5) muy bueno.

Cuestionario sobre gestión educativa.

Instrumento dirigido al personal docente de la IEP María Reyna de Corazones-Callao, para recoger la opinión del personal docente, sobre la variable gestión educativa. El instrumento de gestión educativa fue adaptado del trabajo de Zarela Alarcón Mujica (2013).

El instrumento es de escala tipo Likert estructurado en cuatro dimensiones y en ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificados con números del 1 al 5, donde Muy Deficiente, asume el valor 1; Deficiente, el valor 2; Regular, el valor 3; Bueno, el valor 4 y Muy bueno, el valor 5.

Ficha técnica del instrumento liderazgo transformacional

Título: Cuestionario de liderazgo transformacional

Autor: Adaptado de Luz Emérita Cervera Cajo (2012)

Año: 2016

País: Perú

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en el IEP María Reina de los Corazones-Callao 2016

Tiempo de aplicación: 40 minutos

Lugar de aplicación: Hora: 09:00 a.m. – 09:40 a.m.

Administración: Individual-colectiva

Dimensiones: Número de dimensiones: 4

Dimensión 1: Influencia idealizada

Dimensión 2: Motivación inspiradora

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Dimensión 4: Consideración individual

Descripción del instrumento: el instrumento consta de 30 preguntas o ítems agrupados en las dimensiones: (a) Influencia idealizada (b) Motivación inspiradora (c) Estimulación intelectual (d) Consideración individual. Sus respuestas son politómicas codificadas con números del 1 al 5 donde se asume que el valor de (1) muy deficiente, (2) deficiente, (3) regular, (4) bueno y (5) muy bueno.

Instrumento dirigido al personal docente de la IEP María Reyna de Corazones-Callao, para recoger la opinión del personal docente, sobre la variable liderazgo transformacional. El instrumento de liderazgo transformacional fue adaptado del trabajo de Luz Emérita Cervera Cajo (2012).

El instrumento es de escala tipo Likert estructurado en cuatro dimensiones y en ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificados con números del 1 al 5, donde Muy Deficiente, asume el valor 1; Deficiente el valor 2; Regular, el valor 3; Bueno, el valor 4 y Muy bueno, el valor 5.

2.7.3. Validez del instrumento

Carrasco (2013) señaló que “un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer” (p.336). Además, indica los tipos de validez que un instrumento debe contener. Validez de contenido, la cual evalúa la coherencia, secuencia y dominio del contenido de aquello que se busca medir; validez de criterio, el cual se determina comparando los resultados obtenidos con los instrumentos diseñados por el investigador, con los resultados estandarizados de otras pruebas óptimas; y la validez de constructo, se refiere al grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones, de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos que están siendo medidos.

Tabla 5

Validación de expertos de la variable gestión educativa.

Experto	Opinión
Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Aplicable
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	Aplicable
Mg. Hilmer Rubén Jaime Belleza	Aplicable

Según el juicio de expertos determinaron que el instrumento para medir la gestión educativa se encuentra muy bien estructurado, con las preguntas acertadas y listas para ser aplicado.

Tabla 6

Validación de expertos de la variable liderazgo transformacional

Experto	Opinión
Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Aplicable
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	Aplicable
Mg. Hilmer Rubén Jaime Belleza	Aplicable

Según el juicio de expertos determinaron que el instrumento para medir el liderazgo transformacional se encuentra muy bien estructurado, con las preguntas acertadas y listas para ser aplicado.

2.7.4. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, (2010). “La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Un instrumento confiable da por sentado que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados. Para validar los instrumentos de la investigación se realizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual es uno de los procedimientos más utilizados para medir la confiabilidad del instrumento mediante un coeficiente. Según Hernández et al (2010), “el coeficiente de alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna de un instrumento”. (p.208)

Para la prueba estadística de Alfa de Cronbach se requiere una sola administración del instrumento de medición y éste produce valores que oscilan entre 0 y 1, su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponden al autor Pino (2007), p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1	a	0	=	No es confiable.
0.01	a	0.49	=	Baja confiabilidad
0.5	a	0.75	=	Moderada confiabilidad.
0.76	a	0.89	=	Fuerte confiabilidad.
0.9	a	1	=	Alta confiabilidad

Tabla 07

Nivel de confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	40

Resultados de la prueba estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de acuerdo a los resultados, los instrumentos indican poseer un alto nivel de confiabilidad y por lo tanto los resultados a obtener fueron confiables. La muestra de prueba piloto fue de 20 docentes y se procesaron los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS 22.

La prueba de confiabilidad procedido bajo del Alfa de Cronbach es de 0,963 según la escala utilizada, lo cual indica que el instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

La prueba de confiabilidad procedido bajo del Alfa de Cronbach es de 0,965 según la escala utilizada, lo cual indica que el instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

2.8. Métodos de Análisis de datos.

Como primer paso se encuestó a una muestra de 106 docentes de la IEP María Reina de Corazones –Callao nivel inicial, primaria y secundaria perteneciente a la Red de la DRE-Callao. El tiempo promedio estimado para la toma de datos en la Institución educativa fue de 40 minutos aproximadamente, y se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables de investigación.

Una vez acabado este procedimiento de recolección de información se procedió a realizar el conteo y tabulación de datos, los cuales fueron procesados, analizados y sistematizados de acuerdo a las variables de análisis correspondientes: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en figuras estadísticas a través del programa SPSS 22 en español.

Prueba de hipótesis.

Según Hernández et al (2010) nos explicó que “las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como proposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si se corresponde con los datos de la muestra” (p.98).

Nivel de significación.

Al respecto, Hernández et al (2010) indica que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador”. Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho Spearman.

Hernández et al (2010) “Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.332). Vale decir, este coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de tal manera que entre los objetos o individuos estudiados se puede establecer un orden jerárquico.

Para realizar la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 09

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

Valor		Interpretación	
De:	A:		
	± 1.00	Correlación Perfecta	Positiva o Negativa
± 0.90	± 0.99	Correlación Muy Alta	Positiva o Negativa
± 0.70	± 0.89	Correlación Alta	Positiva o Negativa
± 0.40	± 0.69	Correlación Moderada	Positiva o Negativa
± 0.20	± 0.39	Correlación Baja	Positiva o Negativa
± 0.01	± 0.19	Correlación Muy Baja	Positiva o Negativa
± 0.00		Correlación Nula	

Fuente: Robles, R.& Pino, N. (1981). Estadística. Lima: INIDE

2.9. Aspectos éticos.

La investigación se aplicará a la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao, elegida mediante el criterio de muestra censal, donde se tendrá respeto absoluto a la dignidad de las personas que participarán, las cuales no serán objeto de manipulación, experimento o acciones parecidas.

Los créditos correspondientes fueron citados de acuerdo a las Normas de la Universidad. Los encuestados serán informados del objeto y la finalidad de la información generada por el instrumento aplicado. Asimismo, se respetará el anonimato y la plena libertad de los encuestados de participar o no.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Nivel de la gestión educativa según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	28,3
	Medio	54	50,9
	Alto	22	20,8
	Total	106	100,0

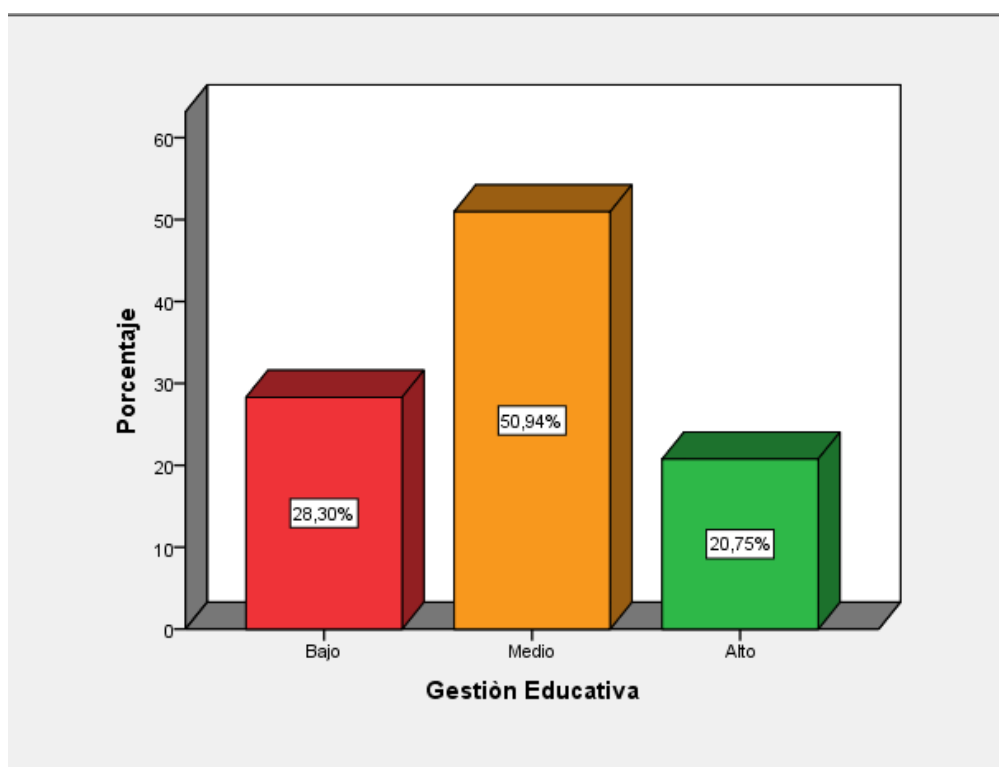


Figura 02. Nivel de la gestión educativa

En la tabla 10 y figura 02 se muestra que de los 106 encuestados, 30 manifiestan un nivel bajo (28,3%), 54 indican un nivel medio (50,94%) y 22 de ellos (20,75%) señalan un nivel alto respecto a la Gestión Educativa.

Tabla 11

Nivel del liderazgo transformacional según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	33,0
	Medio	53	50,0
	Alto	18	17,0
	Total	106	100,0

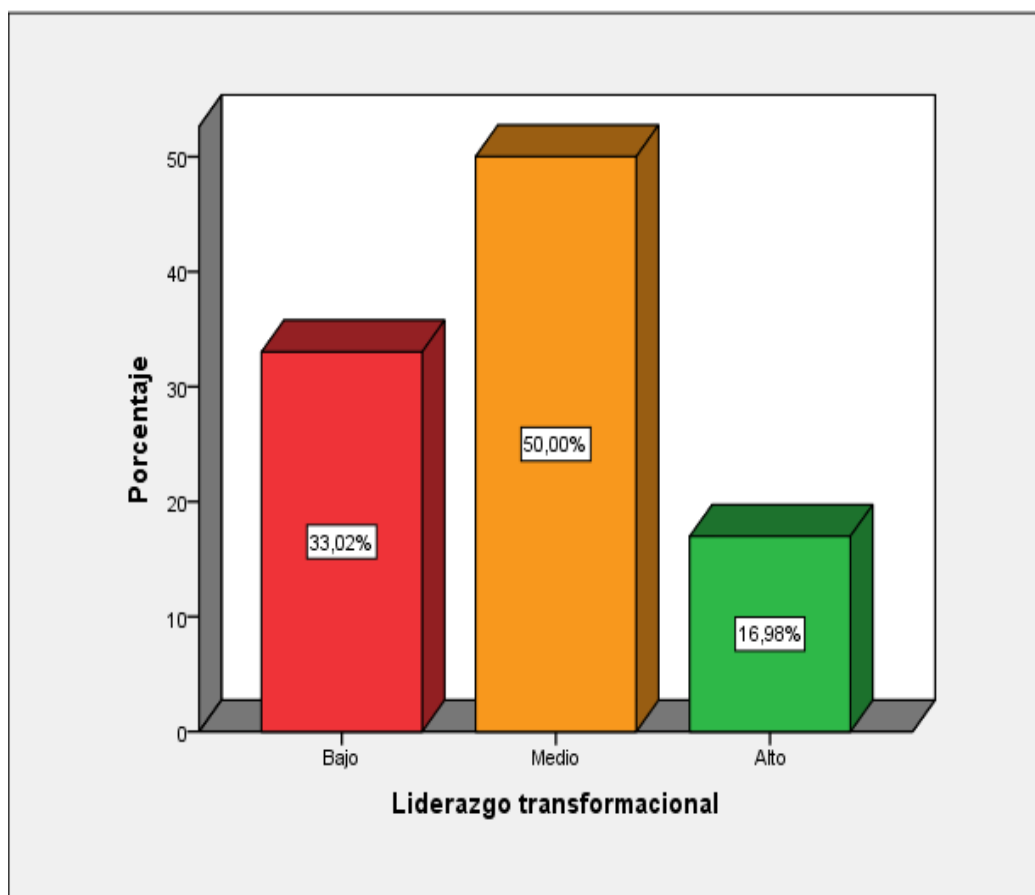


Figura 03. Nivel del liderazgo transformacional

En la tabla 11 y figura 03 se muestra que de los 106 encuestados, 35 manifiestan un nivel bajo (33,02%), 53 indican un nivel medio (50%) y 18 de ellos (16,98%) señalan un nivel alto respecto al Liderazgo Transformacional

Tabla 12

Nivel de la influencia idealizada según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	4,7
	Medio	50	47,2
	Alto	51	48,1
	Total	106	100,0

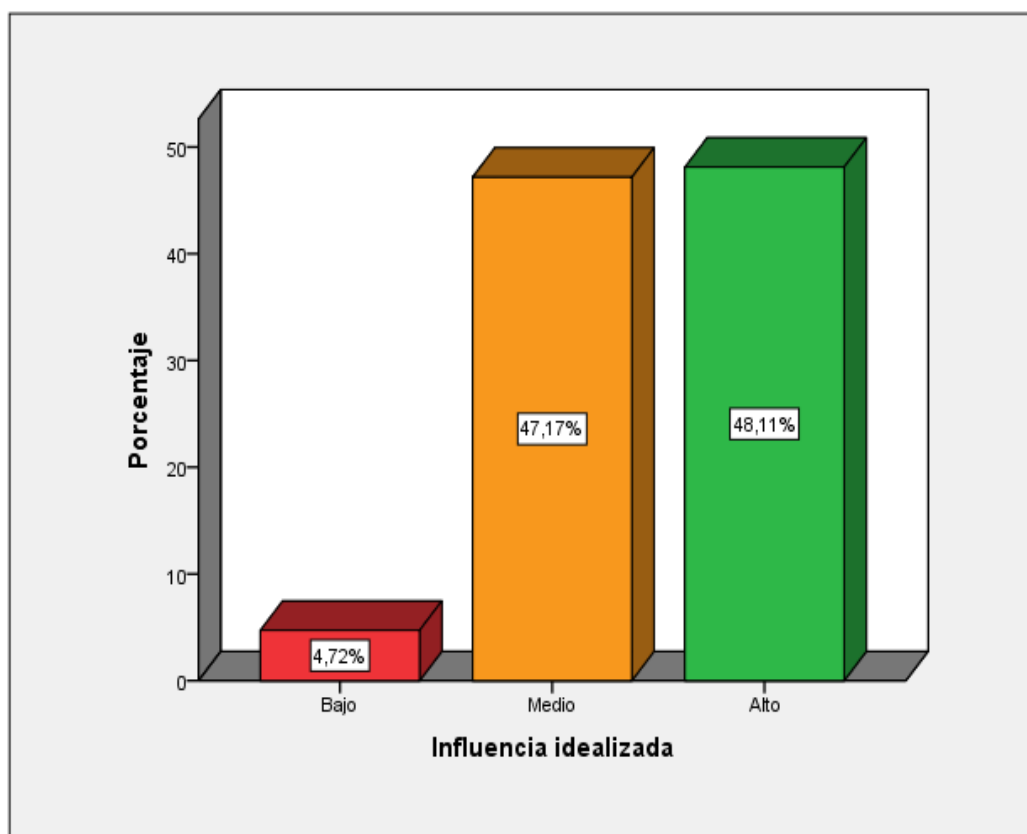


Figura 04. Nivel de influencia idealizada

En la tabla 12 y figura 04 y se muestra que de los 106 encuestados, 5 manifiestan un nivel bajo (4,72%), 50 indican un nivel medio (47,17%) y 51 de ellos (48.11%) señalan un nivel alto respecto a la influencia idealizada.

Tabla 13

Nivel de la motivación inspiradora según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	4,7
	Medio	62	58,5
	Alto	39	36,8
	Total	106	100,0

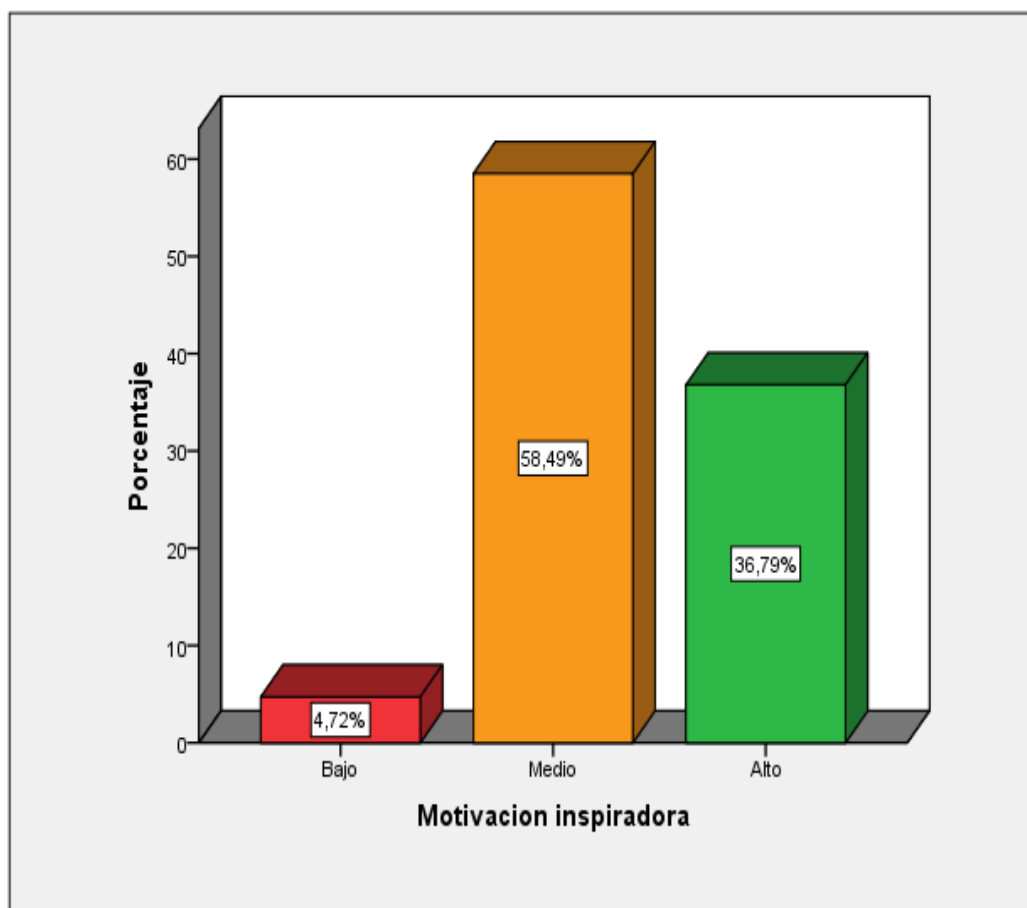


Figura 05. Nivel de motivación inspiradora

En la tabla 13 y figura 05 se muestra que de los 106 encuestados, 5 manifiestan un nivel bajo (4,72%), 62 indican un nivel medio (58,49%) y 39 de ellos (36,79%) señalan un nivel alto respecto a la motivación inspiradora.

Tabla 14

Nivel del estímulo intelectual según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	28,3
	Medio	46	43,4
	Alto	30	28,3
	Total	106	100,0

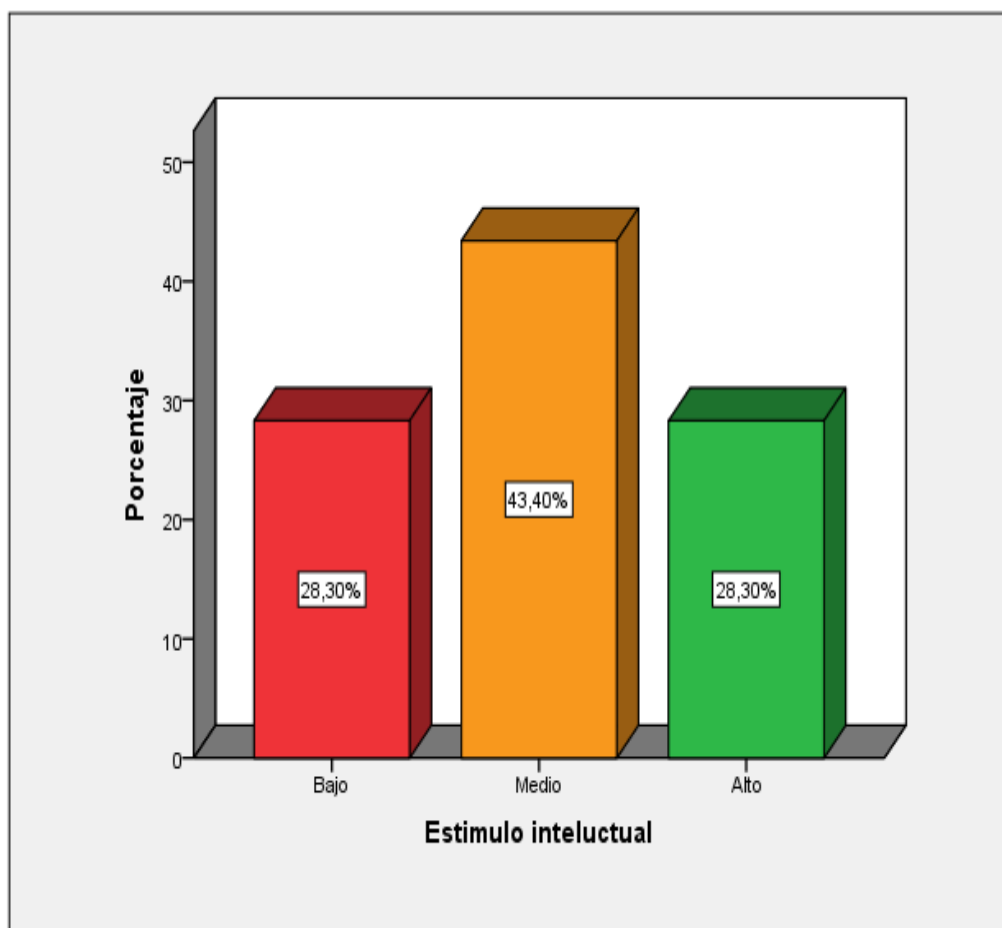


Figura 06. Nivel de estímulo intelectual

En la tabla 14 y figura 06 se muestra que de los 106 encuestados, 30 manifiestan un nivel bajo (28,30%), 46 indican un nivel medio (43,40%) y 30 de ellos (28,30%) señalan un nivel alto respecto al estímulo intelectual.

Tabla 15

Nivel de consideración individual según los docentes del IEP María Reina de Corazones-Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	33,0
	Medio	33	31,1
	Alto	38	35,8
	Total	106	100,0

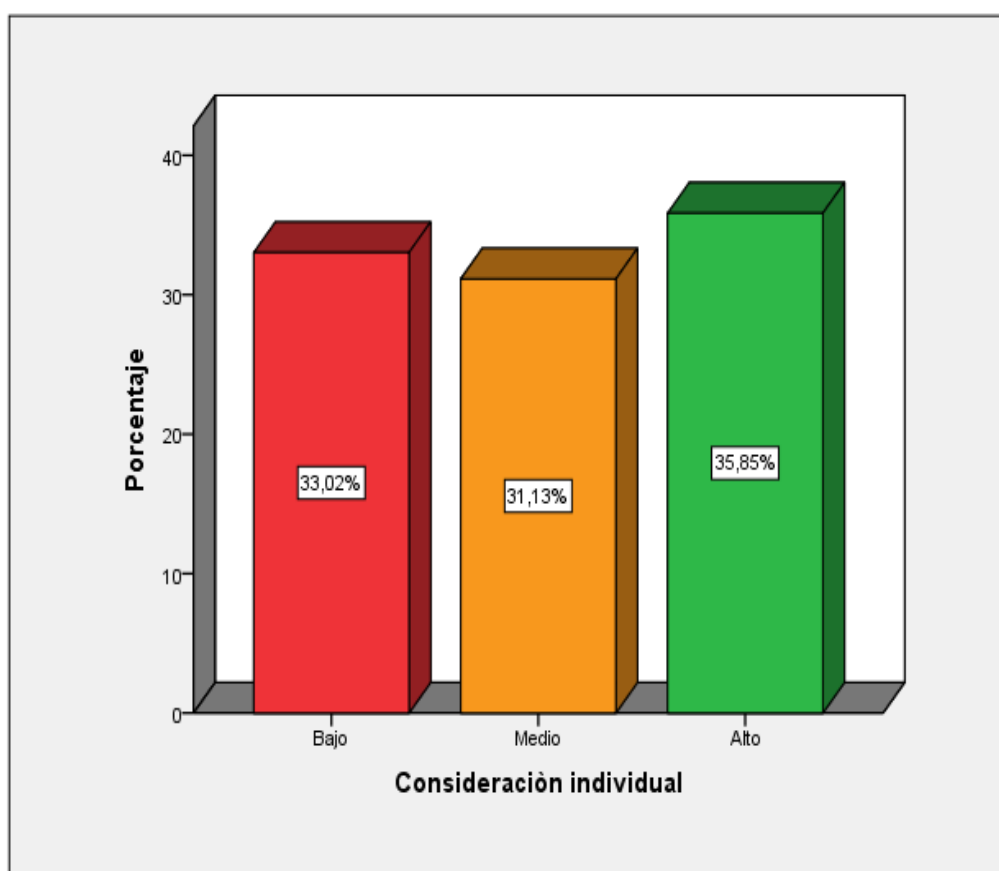


Figura 07. Nivel de consideración individual

En la tabla 15 y figura 07 se muestra que de los 106 encuestados, 35 manifiestan un nivel bajo (30,02%), 33 indican un nivel medio (31,13%) y 38 de ellos (35,85%) señalan un nivel alto respecto a la consideración individual.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación que existe entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Ho: No Existe relación entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tabla 16

Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reina de Corazones

Correlaciones				
			Gestión Educativa	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 16; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,791$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente $p = 0,000 < 0.05$ por esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones- Callao en el año 2016.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tabla 17

Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reina de Corazones

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,603$ lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por consiguiente, significa se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones- Callao en el año 2016.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tabla 18

Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y la motivación inspiradora en la IEP María Reina de Corazones

Correlaciones				
		Motivación inspiradora		Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,749$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por ende, esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre gestión educativa y estímulo intelectual en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y estímulo intelectual en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tabla 19

Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y el estímulo intelectual en la IEP María Reina de Corazones

Correlaciones			
		Estímulo intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estímulo intelectual		
	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
	Gestión Educativa		
	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 860$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por lo tanto, equivale mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reina de Corazones-Callao 2016.

Tabla 20

Nivel de correlación y significación entre la gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reina de Corazones

Correlaciones				
			Consideración individual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Gestión Educativa		Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 805$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión consideración individual de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, podemos afirmar que, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión consideración individual de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

IV. Discusión

En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se observa que existe una fuerte correlación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = ,791** con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose de esta manera la hipótesis nula, al respecto Cervera (2012), en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos” concluyó que utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional Lo mencionado por el autor se reafirma en lo investigado por Torres (2014), en su tesis “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014” con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno, por lo tanto Cervera (2012) y Torres (2014) dan sustento a los resultados mostrados en el capítulo anterior abalando la fuerte correlación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Particular María Reyna de Corazones – Callao en el 2016.

A si mismo Roque (2012) en su tesis titulada “Liderazgo del director y su correlación con la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Secundarias Urbanas de la Región Puno 2012” concluyó que existe resultado se pudo constatar que hay correlación entre el Liderazgo del director y gestión educativa dando así aún más soporte a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Entonces los resultados los cuales se ha abordado tienen sustento en lo expuesto por el autor base de este trabajo de investigación, Pozner quien indicó que la gestión educativa es vista como un conjunto de procedimientos teóricos-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales, desarrollados para mejorar la calidad en la educación.

Flores (2012) en su tesis *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1 de la Ciudad de Quito*, durante el Año Lectivo 2010-2011 concluyó que la Institución requiere de un taller de capacitación dirigido a directivos y docentes, relacionado con liderazgo y valores, para que de esta manera se pueda orientar su planificación curricular mediante la utilización de métodos innovadores a través de las nuevas mega tendencias educativa y Minaya (2013) en su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2011* concluyó que existe suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2013, entonces al existir fuerte relación con las actitudes y el compromiso apoya las conclusiones de Flores (2012).

Estas conclusiones mencionadas resaltan que la relación entre gestión educativa y el liderazgo transformacional no sólo tiene una fuerte relación en teorías; que es lo que se demuestra también en el marco teórico presentado, están siendo abalados por los antecedentes mencionados es decir que hasta el momento así los autores demuestren en algunas de sus tesis conclusiones distintas la correlación entre las variables es fuerte y significativa.

V. Conclusiones

Primera:

La variable gestión educativa se relaciona directamente ($Rho = 0,791$) y significativamente ($p = 0,000$) con el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación fuerte entre las variables y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

Segunda:

La dimensión influencia idealizada se relaciona directamente ($Rho = 0,603$) y significativamente ($p = 0,000$) con la gestión educativa en la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación fuerte y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

Tercera:

La dimensión motivación inspiradora se relaciona directamente ($Rho = 0,749$) y significativamente ($p = 0,000$) con la gestión educativa en la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación fuerte y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

Cuarta:

La dimensión estímulo intelectual se relaciona directamente ($Rho = 0,860$) y significativamente ($p = 0,000$) con la gestión educativa en la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación fuerte y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

Quinta:

La dimensión consideración individual se relaciona directamente ($Rho = 0,805$) y significativamente ($p = 0,000$) con la gestión educativa en la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación fuerte y es significativa de 0,01 y $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera:

A los docentes y director de la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones - Callao, se les recomienda trabajar en mecanismos para mantener y mejorar algunos puntos referidos a la gestión educativa y liderazgo transformacional ya que podemos observar en los resultados descriptivos tal variable está en un nivel medio.

Segunda:

A los docentes y director de la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao, se les recomienda trabajar para mantener el alto nivel de influencia idealizada que se puede observar en los resultados descriptivos.

Tercera:

A los docentes y director de la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao, se les recomienda trabajar en la motivación inspiradora realizando capacitaciones o cursos, ya que esta variable muestra un nivel medio en los resultados descriptivos.

Cuarta:

A los docentes y director de la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao, se les recomienda mejorar el estímulo intelectual ya que se encuentra en un nivel medio mostrado en los resultados descriptivos.

Quinta:

A los docentes y director de la Institución Educativa Privada María Reyna de Corazones - Callao, se les recomienda trabajar en la consideración individual, si bien es cierto en los resultados descriptivos mostrados en el capítulo anterior muestra un nivel alto, pero no está demás prestar mayor interés a este punto. Para que de esa manera no baje sus resultados.

VII. Referencias bibliográficas

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana* (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Alvarado, O. (1998). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Lima, Perú: Editorial Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.
- Benito, A., Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria en el espacio europeo de educación superior*. España: Narcea.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En *Anuario de Pedagogía*. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. 2da ed. Pearson. Colombia. Educación. Universidad de Zaragoza.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional. Trujillo, Perú.
- Cardona, P. (2003). *La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones*. [en línea]. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*. Universidad de Zaragoza. ISSN (versión en línea): 1575-0965. ESPAÑA. Consulta: 8 de Junio 2007. <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf> >
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de

San Marcos.

Contreras, I. (1989). *Liderazgo Transformacional en el docente*. Universidad de Panamá.

Covey, S. (1993). *Liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.

Fernández, L. (2016). *Gestión educativa y práctica docente en la unidad educativa del milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador*. (Tesis de Maestría). Huaquillas-Ecuador: Universidad Católica de Loja.

Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Fischman, D. (2005). *El líder Transformador II*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Flores, M. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la unidad educativa experimental FAE N° 1 de la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría). Quito-Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja- Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huillca, B. (2012). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de Ciencias históricas-sociales del Instituto pedagógico Nacional de Monterrico*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura*

Instituto Internacional del Planeamiento de la Educación. (2011). *Gestión Educativa Estratégica: Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Autora: Pozner, Pilar. Buenos Aires-Argentina.

- Leithwood, K. (1994) *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. [en línea]. *Revista de Educación*, 304. ISSN 0034-8082 Pp. 31-60. Consulta: 7 de Junio 2007. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19021> internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL).
- Lupano, M., Castro, A. (2003). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Argentina: Secretaria de ciencia, tecnología e Innovación productiva de la nación.
- Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Tennessee, EE.UU: Grupo Nelson.
- Martínez, Y. (2011). *El Liderazgo Transformacional en la gestión de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: (Tesis de Maestría) PUCP.
- Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Tesis de Magíster PUCP.
- Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Bogotá: Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Previ" callao 2010 – 2011* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia. Cooperativa

editorial Magisterio.

Morales, W. (2011). Metodología del *Liderazgo Transformacional para promover la satisfacción laboral en la escuela básica Bolivariana "Florencio Jiménez"*. Cuba. (Tesis de maestría) Cuba: Universidad Central "Martha Abreu" de las Villas.

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Editorial

ESIC.

Pariente, J. (sf). *Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo*. Recuperado

de: http://200.34.44.252/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf.

Pascual, R. (1988) *La gestión Educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco*. Madrid: Narcea S.A. de ediciones.

Pérez, J. (2010). *Administración y Gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Ñufio"* (Tesis de maestría). Tegucigalpa-Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Pozner, P. (2000) *Liderazgo. En Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa*. [en línea]. Argentina: IIEP. Pp. 6 – 33. Consulta: 8 de Junio 2007. <http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf>

Pozner, P. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Buenos Aires. Edit. IIPE.

Rivero, J. (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

- Roque, G. (2012). *Liderazgo del director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno*. (Tesis de Doctorado). Puno-Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Sorados, M. (2014). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres, C. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno-Perú*. (Tesis de Maestría). Puno-Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Vázquez, A. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713.
- Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. (vol.28). Bogotá, Colombia: Universidad de Vale.

VIII. Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: *Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones-Callao 2016*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y Liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre gestión en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	Variable 1. GESTIÓN EDUCATIVA	INSTITUCIONAL	- Capacitación docente - Mejora de la gestión - El Proyecto educativo	1- 12	Escala de razón 1=Muy Deficiente 2=Deficiente 3= Bueno 4= Bueno 5=Muy bueno
				ADMINISTRATIVA	- RRHH y financieros - Planificación y seguimiento de estrategias - Control posterior	13-22	
PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?	OE1: Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	HE1: Existe relación significativa entre gestión educativa y la influencia idealizada en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.		PEDAGÓGICA	- Programación de las áreas - Dominio del tema - Uso de tecnología	23-30	
PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?	OE2: Determinar la relación que existe entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.	HE2: Existe relación significativa entre gestión educativa y motivación inspiradora en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.		COMUNITARIA	- Satisfacción De los usuarios - Convivencia - Inclusión	31-40	
PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y el estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016?	OE3: Determinar la relación que existe entre gestión educativa y el estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016	HE3: Existe relación significativa entre gestión educativa y estímulo intelectual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016	Variable 2. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Permite observar a los líderes con respeto, como modelos de confianza, manifiestan altos valores éticos y morales	1-8	
				MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Desenvolvimiento, motivación e inspiración de sus seguidores, trabajo en equipo, se manifiestan en optimismo que refleja una visión alentadora	9-16	
PE4: Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016	OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016	HE4: Existe relación significativa entre gestión educativa y consideración individual en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		17-24	
				CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos. Acogen nuevas ideas El líder está atento a las necesidades y diferencias de cada individuo	25-30	

TIPO DE ESTUDIO:

El trabajo de investigación desarrollado pertenece a un tipo de investigación cuantitativa, que recoge y analiza datos que son medibles. También, es no experimental porque presenta una investigación sistemática y empírica en la que las variables no se manipulan porque ya han sucedido o como afirma Kerlinger y Lee, en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos y es transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un momento único, y además porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Hernández., et al (2006).

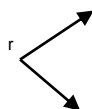
DISEÑO DE ESTUDIO:

El diseño de la investigación es el Descriptivo Correlacional, este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacional y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación Correlacional no establece de forma directa las relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación Correlacional busca determinar el grado de relación existente en las variables, bajo este diseño se describe, en primer lugar las dos variables, en segundo lugar se aplica diseño correlacionado para ver si existe o no relación entre las dos variables.

Ox

M

Oy



M = Muestra de estudio.

Ox = Variable 1: Gestión educativa

Oy = Variable 2: Liderazgo transformacional

r = Relación

POBLACIÓN:

La población estará constituida por 106 personas entre personal administrativo y docente, en calidad de contratados de la IEP María Reyna de Corazones-Callao.

MUESTRA CENSAL

Para seleccionar la muestra se aplicará la técnica del muestreo probabilístico, de selección directa, es decir se ha considerado todo el personal administrativo y docente de la IEP María Reyna de Corazones-Callao.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

Cuantitativo – Deductivo

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:

Los métodos necesarios para el análisis de datos serán brindados por la estadística, la cual hará posible la recolección, análisis e interpretación de datos. Mediante la estadística descriptiva, los datos obtenidos podrán ser resumidos numéricamente y gráficamente. Mientras que la estadística Inferencial nos permitirá extraer inferencias acerca de la población en estudio.

APLICACIÓN DE TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

Luego de aplicados los cuestionarios, se procederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados para luego procesarlos en un computador, haciéndose todos los análisis estadísticos pertinentes según el programa SPSS (versión 22 para Windows) y el Excel (versión 2013)

Los análisis a ejecutar serán:

Análisis de confiabilidad, mediante el Alpha de Cronbach, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables en estudio.

Para esta investigación se ha planteado los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

- **Administración:** Individual auto administrado.
- **Duración:** Variable, aproximadamente entre 40 minutos.
- **Ámbito de aplicación:** IEP María Reyna de Corazones-Callao.
- **Personal Docente** de educación básica regular.
- **Finalidad:** Evaluar el nivel de gestión educativa de modo global y por dimensiones.
- **Características:** El cuestionario consta de 40 preguntas que evalúan la percepción que tienen los docentes con respecto a las dimensiones, tomando en cuenta una escala tipo Likert.
- **Confiabilidad:** Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 40% de la muestra a investigar.
- **Validez:**

El presente instrumento, ha sido tomado de Zarela Alarcón Mujica (2013).

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- **Administración:** Individual auto administrado.
- **Duración:** Variable, aproximadamente entre 40 minutos.
- **Ámbito de aplicación:** IEP María Reyna de Corazones-Callao
- **Personal docente** de educación básica regular.
- **Finalidad:** Evaluar el nivel del Liderazgo transformacional de modo global y por dimensiones.
- **Características:** El cuestionario consta de 30 preguntas que evalúan la percepción que tienen los docentes con respecto a las dimensiones tomando en cuenta una escala tipo Likert.
- **Confiabilidad:** Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 40% de la muestra a investigar.

- **Validez:**

El presente instrumento, se ha tomado de Luz Emérita Cervera Cajo (2012).

Anexo B: Matriz de operacionalización desarrollada

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores/Competencias	Escala de medición
V1 : GESTIÓN EDUCATIVA	<p>“La gestión educativa es una disciplina que busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy ppor el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica “. IIPE UNESCO (2011)</p>	<p>Para evaluar Gestión Educativa, se consideran 4 dimensiones: Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria las cuales se evaluarán utilizando el Cuestionario sobre Gestión Educativa; Instrumento, elaborado por Silvia Zarela Alarcón Mujica (2013).</p> <p>El Instrumento consta de ítems, con respuestas de valoración: 1, 2, 3,4 y 5. Los puntajes general y específicos de la escala diagnóstica, comprende rangos que abarcan de</p>	INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación docente. - Mejora de la gestión. - El Proyecto educativo 	<p>Escala Ordinal:</p> <p>Muy Deficiente;</p>
			PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de las áreas. - Dominio del tema. - Uso de tecnología 	<p>Deficiente;</p> <p>Nivel Regular;</p>
			ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - RRHH Y financieros - Planificación y seguimiento de Estrategias. - Control posterior 	<p>Nivel Bueno;</p> <p>Nivel Muy Bueno.</p>
			COMUNITARIA	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción de los usuarios Convivencia Inclusión 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores / Competencias	Escala de Medición
VARIABLE 2: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Bernal (2001) "El liderazgo transformacional es generar la cultura del cambio, el agente transformacional de su propia cultura organizativa.".(p.17)	Para evaluar. EL Liderazgo Transformacional se consideran cuatro dimensiones: Influencia idealizada (carisma) Motivación inspiradora, Estímulo intelectual y Consideración individual. El Instrumento consta de ítems, con respuestas de valoración: 1, 2, 3,4 y 5. Los puntajes general y específicos de la escala diagnóstica, comprende rangos que abarcan de	INFLUENCIA IDEALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión de valores - Objetivos claros - Merecedor de respeto - Misión compartida - Impartición de justicia - Autoridad y confianza 	Escala ordinal: Muy Deficiente; Deficiente;
			MOTIVACIÓN INSPIRADORA	<ul style="list-style-type: none"> - Futuro prometedor - Logro de metas - Visión motivadora - Confianza impartida - Eficiencia laboral - Estimulación del personal 	Nivel Regular; Nivel Bueno; Nivel Muy Bueno
			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación crítica - Solución de problemas - Innovación laboral - Responsabilidad asumida - Críticas constructivas - Concretización del trabajo 	
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación profesional - Trato individualizado - Desarrollo personal - Solución de dificultades - Incentivo laboral 	

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Estimado Maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Educativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

I.E. _____ Lugar _____ Fecha:

.../.../.....

Especialidad: _____ Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Área Institucional					
1	Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2	¿Cree Ud. que el director maneja estos documentos de gestión?					
3	¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
4	¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
5	¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
6	¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
7	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
8	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
9	¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?					
10	¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Instituto?					
11	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
12	¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 2: Área Administrativa					
13	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
14	¿El Director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Instituto?					
15	¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
16	¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la DRE o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
17	¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
18	¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
19	¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la DRE u otras Instituciones?					

20	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?					
21	¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
22	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
DIMENSIÓN 3: Área Pedagógica						
23	¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
24	¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
25	¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?					
26	¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
27	¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?					
28	¿El Director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					
29	¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?					
30	¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?					
DIMENSIÓN 4: Área Comunitaria						
31	¿El Director evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?					
32	¿El director registra y evalúa los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?					
33	¿El Director establece en la institución educativa relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?					
34	¿El Director gestiona la participación de la institución en jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?					
35	¿El Director supervisa que la población ingresante a la institución educativa reciba una atención que garantice el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?					
36	¿El Director establece pautas en la institución para que los integrantes de la comunidad educativa colaboren entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?					
37	¿El Director establece espacios de participación del alumnado, padres y apoderados?					
38	¿El Director gestiona la organización de actividades culturales, artísticas, deportivas y proyección social en función a las características de los estudiantes y son reconocidos como tal por ellos?					
39	¿El Director establece pautas para la participación de los Padres de familia en el acompañamiento del proceso de formación y aprendizaje de sus hijos, manteniendo comunicación permanente con la institución?					
40	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Educativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

I.E. _____ Lugar _____ Fecha: _____

.../.../.....

Especialidad: _____ Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada					
1	¿El Director expresa siempre sus valores y creencias más importantes?					
2	¿El Director considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
3	¿El Director actúa de modo que se gana el respeto de los docentes?					
4	¿El Director enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
5	¿El Director aplica con justicia las normas?					
6	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
7	¿El Director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo?					
8	¿El Director demuestra un sentido de autoridad y confianza?					
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora					
9	¿El Director dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?					
10	¿El Director tiende a manifestarse con entusiasmo sobre las metas a lograr?					
11	¿El Director construye una visión motivante en su personal?					
12	¿El Director expresa confianza en que se alcanzarán las metas?					
13	¿El Director incrementa la confianza en cada uno de los docentes?					
14	¿El Director coordina y se asegura que los docentes cumplan eficientemente sus labores?					
15	¿El Director se manifiesta de forma entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas?					
16	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual					
17	¿El Director acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados?					
18	¿El Director cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?					
19	¿El Director nos ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					

20	¿El Director nos sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
21	¿El Director evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
22	¿El director realiza críticas constructivas?					
23	¿El Director prepara eficazmente su discurso cuando tiene que tratar un tema específico?					
24	¿El Director sugiere nuevas formas para concretar el trabajo planificado?					
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual						
25	¿El Director dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de profesores?					
26	¿El director muestra un trato individual a cada uno de los docentes y no solamente como miembros de un grupo?					
27	¿El Director considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?					
28	¿El Director ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?					
29	¿El Director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos surgidos en el transcurrir cotidiano de su desempeño laboral?					
30	¿El Director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?					
Puntaje:.....						

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo D: Fiabilidad

Estadísticos total-elemento – variable gestión educativa

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.	123,18	423,672	,222	,964
¿Cree Ud. que el director maneja estos documentos de gestión?	122,58	410,283	,714	,962
¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?	120,23	400,501	,869	,961
¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?	120,23	400,501	,869	,961
¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?	120,13	400,478	,810	,961
¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?	122,39	420,487	,339	,963
¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?	120,83	408,790	,426	,964
¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?	120,83	408,790	,426	,964
¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?	122,58	409,656	,745	,962

¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Instituto?	120,52	405,928	,839	,961
¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?	120,62	406,694	,774	,962
¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?	122,39	420,487	,339	,963
¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?	120,93	394,462	,908	,961
¿El Director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Instituto?	120,25	412,720	,453	,963
¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?	120,42	405,350	,727	,962
¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la DRE o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?	120,42	405,350	,727	,962
¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?	120,42	405,350	,727	,962
¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?	120,42	405,350	,727	,962
¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la DRE u otras Instituciones?	120,59	400,205	,741	,961

¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?	120,23	400,501	,869	,961
¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?	121,71	392,342	,693	,962
¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?	122,02	393,828	,928	,960
¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?	121,47	390,004	,774	,961
¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?	120,13	400,478	,810	,961
¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?	120,55	389,336	,790	,961
¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?	120,62	406,694	,774	,962
¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?	120,24	401,115	,856	,961
¿El Director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?	120,23	400,501	,869	,961
¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?	120,55	389,336	,790	,961

¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?	120,85	390,529	,903	,960
¿El Director evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?	122,75	430,382	-,126	,965
¿El director registra y evalúa los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?	122,56	419,697	,271	,964
¿El Director establece en la institución educativa relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?	120,64	404,099	,494	,963
¿El Director gestiona la participación de la institución en jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?	122,29	431,542	-,242	,965
¿El Director supervisa que la población ingresante a la institución educativa reciba una atención que garantice el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?	120,33	401,119	,950	,961

¿El Director establece pautas en la institución para que los integrantes de la comunidad educativa colaboren entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?	122,56	419,697	,271	,964
¿El Director establece espacios de participación del alumnado, padres y apoderados?	120,64	404,099	,494	,963
¿El Director gestiona la organización de actividades culturales, artísticas, deportivas y proyección social en función a las características de los estudiantes y son reconocidos como tal por ellos?	122,29	431,542	-,242	,965
¿El Director establece pautas para la participación de los Padres de familia en el acompañamiento del proceso de formación y aprendizaje de sus hijos, manteniendo comunicación permanente con la institución?	120,33	401,119	,950	,961
¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?	122,29	431,542	-,242	,965

Estadísticos total-elemento – variable liderazgo transformacional

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿El Director expresa siempre sus valores y creencias más importantes?	109,61	288,563	,000	,966
¿El Director considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?	107,71	284,437	,274	,966
¿El Director actúa de modo que se gana el respeto de los docentes?	108,68	264,449	,937	,962
¿El Director enfatiza la importancia de tener una misión compartida?	108,68	264,449	,937	,962
¿El Director aplica con justicia las normas?	107,71	284,437	,274	,966
¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?	107,71	284,437	,274	,966
¿El Director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo?	109,24	277,477	,306	,967
¿El Director demuestra un sentido de autoridad y confianza?	109,24	277,477	,306	,967
¿El Director dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?	107,71	284,437	,274	,966
¿El Director tiende a manifestarse con entusiasmo sobre las metas a lograr?	108,95	269,817	,885	,963
¿El Director construye una visión motivante en su personal?	109,05	272,198	,746	,964
¿El Director expresa confianza en que se alcanzarán las metas?	107,71	284,437	,274	,966

¿El Director incrementa la confianza en cada uno de los docentes?	109,36	261,508	,931	,962
¿El Director coordina y se asegura que los docentes cumplan eficientemente sus labores?	108,69	273,074	,580	,965
¿El Director se manifiesta de forma entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas?	108,86	267,608	,842	,963
¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?	108,86	267,608	,842	,963
¿El Director acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados?	108,86	267,608	,842	,963
¿El Director cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?	108,86	267,608	,842	,963
¿El Director nos ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?	109,04	264,018	,828	,963
¿El Director nos sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?	108,68	264,449	,937	,962
¿El Director evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?	110,10	259,180	,725	,964
¿El director realiza críticas constructivas?	110,39	265,611	,767	,963
¿El Director prepara eficazmente su discurso cuando tiene que tratar un tema específico?	109,87	261,811	,685	,964
¿El Director sugiere nuevas formas para concretar el trabajo planificado?	108,58	264,664	,856	,963

¿El Director dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de profesores?	108,99	256,657	,817	,963
¿El director muestra un trato individual a cada uno de los docentes y no solamente como miembros de un grupo?	109,05	272,198	,746	,964
¿El Director considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?	108,68	266,925	,834	,963
¿El Director ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?	108,68	264,449	,937	,962
¿El Director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos surgidos en el transcurrir cotidiano de su desempeño laboral?	108,99	256,657	,817	,963
¿El Director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?	109,27	260,867	,840	,963

Anexo E: Certificado de validez

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Área Institucional					
1 Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2 ¿Cree Ud. que el director maneja estos documentos de gestión?					
3 ¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
4 ¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
5 ¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
6 ¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
7 ¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
8 ¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
9 ¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?					
10 ¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Instituto?					
11 ¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
12 ¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
DIMENSIÓN 2: Área Administrativa					
13 ¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
14 ¿El Director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Instituto?					
15 ¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
16 ¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la DRE o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
17 ¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
18 ¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
19 ¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la DRE u otras Instituciones?					
20 ¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?					
21 ¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
22 ¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
DIMENSIÓN 3: Área Pedagógica					
23 ¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
24 ¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
25 ¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?					

26	¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
27	¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?					
28	¿El Director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					
29	¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?					
30	¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?					
DIMENSIÓN 4: Área Comunitaria						
31	¿El Director evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?					
32	¿El director registra y evalúa los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?					
33	¿El Director establece en la institución educativa relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?					
34	¿El Director gestiona la participación de la institución en jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?					
35	¿El Director supervisa que la población ingresante a la institución educativa reciba una atención que garantice el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?					
36	¿El Director establece pautas en la institución para que los integrantes de la comunidad educativa colaboren entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?					
37	¿El Director establece espacios de participación del alumnado, padres y apoderados?					
38	¿El Director gestiona la organización de actividades culturales, artísticas, deportivas y proyección social en función a las características de los estudiantes y son reconocidos como tal por ellos?					
39	¿El Director establece pautas para la participación de los Padres de familia en el acompañamiento del proceso de formación y aprendizaje de sus hijos, manteniendo comunicación permanente con la institución?					
40	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?					

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe DNI: 07059554

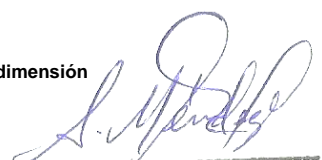
Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga, Mg. En Gerencia Educativa, Dra. En Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Gliria Susana Méndez Ilizarbe
 Dra. en Educación
 Mg. en Gerencia Educativa
 Capacitadora - Asesora

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Área Institucional					
1	Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2	¿Cree Ud. que el director maneja estos documentos de gestión?					
3	¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
4	¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
5	¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
6	¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
7	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
8	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
9	¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?					
10	¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Instituto?					
11	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
12	¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 2: Área Administrativa					
13	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
14	¿El Director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Instituto?					
15	¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
16	¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la DRE o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
17	¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
18	¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
19	¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la DRE u otras Instituciones?					
20	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?					
21	¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
22	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Área Pedagógica					
23	¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
24	¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
25	¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?					
26	¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
27	¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el					

	trabajo en equipo?						
28	¿El Director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?						
29	¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?						
30	¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?						
	DIMENSIÓN 4: Área Comunitaria						
31	¿El Director evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?						
32	¿El director registra y evalúa los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?						
33	¿El Director establece en la institución educativa relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?						
34	¿El Director gestiona la participación de la institución en jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?						
35	¿El Director supervisa que la población ingresante a la institución educativa reciba una atención que garantice el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?						
36	¿El Director establece pautas en la institución para que los integrantes de la comunidad educativa colaboren entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?						
37	¿El Director establece espacios de participación del alumnado, padres y apoderados?						
38	¿El Director gestiona la organización de actividades culturales, artísticas, deportivas y proyección social en función a las características de los estudiantes y son reconocidos como tal por ellos?						
39	¿El Director establece pautas para la participación de los Padres de familia en el acompañamiento del proceso de formación y aprendizaje de sus hijos, manteniendo comunicación permanente con la institución?						
40	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre DNI: 25451905


Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga, Mg. En Gestión Educacional, Dr. Gestión Educacional

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
DNI: 25451905

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Área Institucional					
1	Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2	¿Cree Ud. que el director maneja estos documentos de gestión?					
3	¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
4	¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
5	¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
6	¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
7	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
8	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
9	¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?					
10	¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Instituto?					
11	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
12	¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 2: Área Administrativa					
13	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
14	¿El Director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Instituto?					
15	¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
16	¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la DRE o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
17	¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
18	¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
19	¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la DRE u otras Instituciones?					
20	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?					
21	¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
22	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Área Pedagógica					
23	¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
24	¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
25	¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?					
26	¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
27	¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?					
28	¿El Director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					

29	¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?					
30	¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?					
DIMENSIÓN 4: Área Comunitaria						
31	¿El Director evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?					
32	¿El director registra y evalúa los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?					
33	¿El Director establece en la institución educativa relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?					
34	¿El Director gestiona la participación de la institución en jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?					
35	¿El Director supervisa que la población ingresante a la institución educativa reciba una atención que garantice el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?					
36	¿El Director establece pautas en la institución para que los integrantes de la comunidad educativa colaboren entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?					
37	¿El Director establece espacios de participación del alumnado, padres y apoderados?					
38	¿El Director gestiona la organización de actividades culturales, artísticas, deportivas y proyección social en función a las características de los estudiantes y son reconocidos como tal por ellos?					
39	¿El Director establece pautas para la participación de los Padres de familia en el acompañamiento del proceso de formación y aprendizaje de sus hijos, manteniendo comunicación permanente con la institución?					
40	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?					

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Hilmer Ruben Jaime Belleza DNI: 08065856

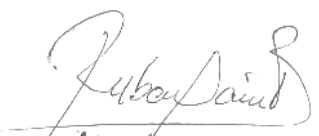
Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Mg. En Finanzas

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. HILMER RUBEN
JAIME BELLEZA
DNI.: 08065856

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada					
1	¿El Director expresa siempre sus valores y creencias más importantes?					
2	¿El Director considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
3	¿El Director actúa de modo que se gana el respeto de los docentes?					
4	¿El Director enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
5	¿El Director aplica con justicia las normas?					
6	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
7	¿El Director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo?					
8	¿El Director demuestra un sentido de autoridad y confianza?					
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora					
9	¿El Director dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?					
10	¿El Director tiende a manifestarse con entusiasmo sobre las metas a lograr?					
11	¿El Director construye una visión motivante en su personal?					
12	¿El Director expresa confianza en que se alcanzarán las metas?					
13	¿El Director incrementa la confianza en cada uno de los docentes?					
14	¿El Director coordina y se asegura que los docentes cumplan eficientemente sus labores?					
15	¿El Director se manifiesta de forma entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas?					
16	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual					
17	¿El Director acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados?					
18	¿El Director cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?					
19	¿El Director nos ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
20	¿El Director nos sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
21	¿El Director evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
22	¿El director realiza críticas constructivas?					
23	¿El Director prepara eficazmente su discurso cuando tiene que tratar un tema específico?					
24	¿El Director sugiere nuevas formas para concretar el trabajo planificado?					
	DIMENSIÓN 4: Consideración Individual					
25	¿El Director dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de profesores?					
26	¿El director muestra un trato individual a cada uno de los docentes y no solamente como miembros de un grupo?					
27	¿El Director considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?					
28	¿El Director ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?					

29	¿El Director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos surgidos en el transcurrir cotidiano de su desempeño laboral?					
30	¿El Director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?					
Puntaje:.....						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe DNI: 07059554

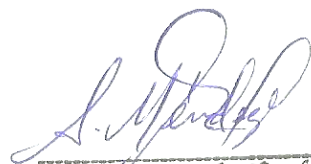
Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga, Mg. En Gerencia Educativa, Dra. En Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Dra. en Educación
Mg. en Gerencia Educativa
Capacitadora - Asesora

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada					
1	¿El Director expresa siempre sus valores y creencias más importantes?					
2	¿El Director considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
3	¿El Director actúa de modo que se gana el respeto de los docentes?					
4	¿El Director enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
5	¿El Director aplica con justicia las normas?					
6	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
7	¿El Director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo?					
8	¿El Director demuestra un sentido de autoridad y confianza?					
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora					
9	¿El Director dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?					
10	¿El Director tiende a manifestarse con entusiasmo sobre las metas a lograr?					
11	¿El Director construye una visión motivante en su personal?					
12	¿El Director expresa confianza en que se alcanzarán las metas?					
13	¿El Director incrementa la confianza en cada uno de los docentes?					
14	¿El Director coordina y se asegura que los docentes cumplan eficientemente sus labores?					
15	¿El Director se manifiesta de forma entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas?					
16	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual					
17	¿El Director acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados?					
18	¿El Director cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?					
19	¿El Director nos ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
20	¿El Director nos sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
21	¿El Director evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
22	¿El director realiza críticas constructivas?					
23	¿El Director prepara eficazmente su discurso cuando tiene que tratar un tema específico?					
24	¿El Director sugiere nuevas formas para concretar el trabajo planificado?					
	DIMENSIÓN 4: Consideración Individual					
25	¿El Director dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de profesores?					
26	¿El director muestra un trato individual a cada uno de los docentes y no solamente como miembros de un grupo?					
27	¿El Director considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?					

28	¿El Director ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?					
29	¿El Director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos surgidos en el transcurrir cotidiano de su desempeño laboral?					
30	¿El Director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?					
Puntaje:.....						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre DNI: 25451905


Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga, Mg. En Gestión Educacional, Dr. Gestión Educacional

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
DNI: 25451905

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada					
1	¿El Director expresa siempre sus valores y creencias más importantes?					
2	¿El Director considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
3	¿El Director actúa de modo que se gana el respeto de los docentes?					
4	¿El Director enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
5	¿El Director aplica con justicia las normas?					
6	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
7	¿El Director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo?					
8	¿El Director demuestra un sentido de autoridad y confianza?					
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora					
9	¿El Director dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?					
10	¿El Director tiende a manifestarse con entusiasmo sobre las metas a lograr?					
11	¿El Director construye una visión motivante en su personal?					
12	¿El Director expresa confianza en que se alcanzarán las metas?					
13	¿El Director incrementa la confianza en cada uno de los docentes?					
14	¿El Director coordina y se asegura que los docentes cumplan eficientemente sus labores?					
15	¿El Director se manifiesta de forma entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas?					
16	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual					
17	¿El Director acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados?					
18	¿El Director cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?					
19	¿El Director nos ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
20	¿El Director nos sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
21	¿El Director evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
22	¿El director realiza críticas constructivas?					
23	¿El Director prepara eficazmente su discurso cuando tiene que tratar un tema específico?					
24	¿El Director sugiere nuevas formas para concretar el trabajo planificado?					
	DIMENSIÓN 4: Consideración Individual					
25	¿El Director dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de profesores?					
26	¿El director muestra un trato individual a cada uno de los docentes y no solamente como miembros de un grupo?					

27	¿El Director considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?					
28	¿El Director ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?					
29	¿El Director ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos surgidos en el transcurrir cotidiano de su desempeño laboral?					
30	¿El Director se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?					
Puntaje:.....						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 12 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Hilmer Ruben Jaime Belleza DNI: 08065856


Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Mg. En Finanzas

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. HILMER RUBEN
JAIME BELLEZA
DNI.: 08065856

Anexo F: Constancias de acreditación de aplicación de instrumento



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Callao, 15 de Marzo del 2017

Señor
Director de la I.E.P. María Reina de Corazones
Presente.-

Asunto : Permiso para aplicar encuesta a los
docentes de la institución educativa.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarle cordialmente y solicitarle el permiso para aplicar dos encuestas a los docentes de la institución educativa.

Las encuestas tienen un fin académico y son completamente anónimas. Los datos recogidos servirán única y exclusivamente para mi trabajo de investigación denominado “Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones – Callao 206” para obtener el grado Magister – MBA.

Agradeciendo la gentileza de su atención, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,

Valentina Sánchez Chávez

DNI: 425780726



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Callao, 17 MAR 2017


Docente
Valentina Sánchez Chávez
Docente de la I.E.P. María Reina de Corazones
Presente.-

Asunto : Permiso para aplicar encuesta a los
docentes de la institución educativa.

Es grato dirigirme a usted a fin de expresarle un cordial saludo y su vez dar respuesta a su solicitud de aplicar una encuesta a los trabajadores de la sede con fines académicos, es mi deseo siempre como director de la institución educativa realizar mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores de esta institución es por eso que cuenta con el permiso y todo mi apoyo en lo que sea necesario para la aplicación de la encuesta.

Agradeciendo por anticipado su interés por la mejora del desempeño laboral en la institución.

Atentamente,



María Reina de Corazones S.A.C.
Jorge Luis Herrera Villanueva
Gerente General

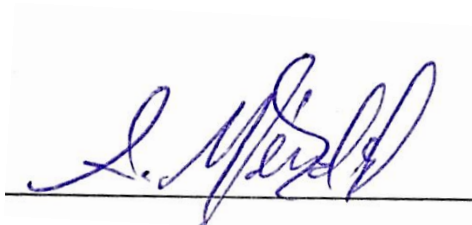


Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis, del estudiante Br. Valentina Sánchez Chávez, titulada: Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016, constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de junio del 2017



DNI: 07059554

Anexo H: Constancia de turniti

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051413498&ro=103&lang=es&s=1&o=823741522

feedback studio | Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016

Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016

4 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de negocios -MBA

AUTOR:
Br. Sánchez Chávez Valentina

ASESOR:
Dra . Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gerencia del Talento Humano

Resumen de coincidencias

18 %

1	es.scribd.com	2 %	>
Fuente de Internet			
2	cybertesis.unmsm.edu...	2 %	>
Fuente de Internet			
3	www.slideshare.net	2 %	>
Fuente de Internet			
4	es.slideshare.net	2 %	>
Fuente de Internet			
5	pt.scribd.com	2 %	>
Fuente de Internet			
6	www.repositorioacade...	2 %	>
Fuente de Internet			
7	documents.mx	1 %	>
Fuente de Internet			
8	www.cervantesvirtual.c...	1 %	>
Fuente de Internet			
9	www.scielo.org.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
10	tesis.pucp.edu.pe	1 %	>

Página: 1 de 68 | Número de palabras: 12711 | Volver a Turnitin Classic

ESP 22:27
ES 09/06/2017



Dictamen Final

Vista la Tesis:

Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, de los graduandos:

SÁNCHEZ CHÁVEZ, VALENTINA


Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 35 y 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSTGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra expedita para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado, en cumplimiento al artículo 21 del mismo instrumento normativo.

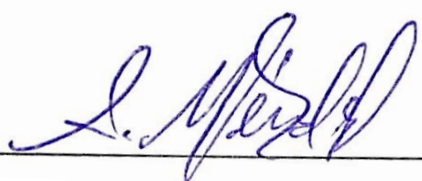
Comuníquese y archívese.

Los Olivos, 07 de junio del 2017



Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Dra. Dora Ponce Yactayo



Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Anexo J: Base de datos originales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	1	2	4	4	5	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2		
2	1	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2		
3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1		
4	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2		
5	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
6	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	
7	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2		
8	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	
9	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2		
10	1	1	5	5	5	1	1	1	2	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	3	4	5	5	3	1	5	1	2	4	5	1	2	4	5	1		
11	1	2	4	4	5	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
12	1	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2		
13	1	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1		
14	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
15	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
16	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	
17	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
18	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	
19	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
20	1	1	5	5	5	1	1	1	2	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	4	5	5	3	4	5	3	1	1	2	4	1	1	2	4	1	2	
21	1	2	4	4	5	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
22	1	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	
23	1	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	
24	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
25	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
28	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2
29	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
30	1	1	5	5	5	1	1	1	2	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	3	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	
31	1	2	4	4	5	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
32	1	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	
34	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
35	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2		
36	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2
37	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
38	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	
39	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
40	1	1	5	5	5	1	1	1	2	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	3	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	
41	1	2	4	4	5	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
42	1	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	
43	1	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	
44	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
45	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
46	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2
47	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2																															

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	
2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3
7	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	
8	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
9	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	
10	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
11	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	5	4	
12	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3
17	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	
18	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
19	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	
20	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
21	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	
22	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	
23	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
29	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3
30	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
31	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	
32	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3
37	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	
38	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
39	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	
40	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
41	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	
42	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
43	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	
47	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
48	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
49	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	
50	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
51	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	
52	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3
57	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3
58	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3
59	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	
60	3	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	
61	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	4	
62	3	5	5	5	5	5	4	4	5</																							



**Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución
Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016**

AUTOR:

Br. Sánchez Chávez, Valentina

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación titulada “Gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016. La población estuvo constituida por 106 docentes, la muestra fue censal.

El método que se ha empleó fue el hipotético deductivo, además la investigación tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, que recopiló los datos en un momento determinado el cual fue desarrollado al aplicar los cuestionarios: cuestionario sobre gestión educativa, formado por 40 Ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre liderazgo transformacional, formado por 30 Ítems en la escala de Likert, estos lograron brindar información importante sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones

De igual forma, luego de haber realizado el procesamiento de la información después de haber aplicado los cuestionarios, se prosiguió al análisis estadístico de los datos y se arribó a la siguiente conclusión: la gestión educativa se relaciona directamente ($Rho = 0.791$) y significativamente ($p = 0,000 < 0,05$) con el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016; comprobándose de esta manera la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: gestión educativa, liderazgo transformacional

Abstract

The research titled "Educational Management and Transformational Leadership at the IEP María Reyna de Corazones; Had as general objective to determine the relationship that exists between the educational management and the transformational leadership in the IEP Maria Reyna de Corazones-Callao 2016. The population was constituted by 106 teachers, the sample was census.

The method used was the hypothetical deductive, in addition the research had a non-experimental design of correlational and cross-sectional type, which compiled the data at a specific time and was developed when applying questionnaires: questionnaire on educational management, formed By 40 items in the Likert scale and the questionnaire on transformational leadership, formed by 30 items on the Likert scale, they were able to provide important information on the study variables, by evaluating each of their dimensions.

Similarly, after processing the information after applying the questionnaires, the statistical analysis of the data was continued and the following conclusion was reached: educational management is directly related ($Rho = 0.791$) and significantly ($P = 0.000 < 0.05$) with the transformational leadership in the IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016; Thus confirming the hypothesis of the investigation.

Key words: educational management, transformational leadership

Introducción

El liderazgo transformacional es fundamental en los docentes para que así pueda desempeñarse efectivamente no solo en el aspecto laboral sino también en todos los aspectos de la vida, con esta investigación se buscó saber si existe relación la gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la

gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

La gestión educativa y el liderazgo transformacional en los docentes es un aspecto que en términos de evaluación ha venido cobrando mayor interés en el sector público.

En la IEP María Reyna de Corazones, se ha identificado un vacío con respecto al liderazgo transformacional de los docentes, es por eso que la investigación nos permitirá a través del instrumento poder conocer la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional de los docentes de la institución: y también realizar las correcciones necesarias para una mejor calidad de educación.

Esta investigación es de importancia para los docentes de la IEP María Reyna de Corazones porque ellos brindan atención en el ámbito educativo, se sabrá en donde se debe de mejorar.

Antecedentes del problema

Huillca (2014) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la especialidad de ciencias históricas sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. Fue publicado en la Universidad Mayor de San Marcos en el año 2015. Torres (2014) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de magister titulado Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno-Perú en el año 2014. Cervera (2012) realizó el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos. Realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2012. Roque (2012) desarrolló la tesis para optar al grado de Doctor en Educación. Titulado Liderazgo del director y su correlación con la Gestión Educativa en las Instituciones educativas

secundarias urbanos de la Región Puno 2012. Martínez (2011) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de magister. Titulado el liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Sorados (2010) realizó la tesis para optar al grado de magister, titulado Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Publicado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2010. Medina (2010) realizó llevó el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Liderazgo transformacional en os docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Fue publicado en la Universidad Católica del Perú en el año 2011.

Fernández (2016) efectuó la tesis para optar al grado de Magister. Titulada Gestión Educativa y práctica docente en la Unidad educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. Flores (2012) realizó el trabajo de investigación para optar al grado de magister. Titulado Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1 de la ciudad de Quito-Ecuador, durante el año lectivo 2010-2011 Universidad Técnica particular de Loja. Morales (2011) llevó a cabo el trabajo de investigación para optar al grado de Magister. Titulado Metodología de liderazgo transformacional para promover la satisfacción laboral en la escuela básica bolivariana. Pérez (2010) realizó la tesis para optar al grado de Magíster. Titulado Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Ñufio”. Universidad Pedagógica Nacional Federico Morazán en Tegucigalpa Honduras.

Revisión de la literatura

IIEP UNESCO (2000) la gestión educativa puede entenderse como las operaciones llevadas a cabo por los gestores que están a cargo de dirigir grandes áreas organizacionales. Es la capacidad de síntesis, habilidad para unir conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que están encaminados o direccionados al mejoramiento continuo de las prácticas

educativas; a la investigación y al empleo de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Bernal (2001) mencionó que “El liderazgo transformacional es la cultura del cambio, el agente transformacional de la cultura organizativa en determinado ente sistematizado” (p. 17). Se puede entender a partir de esta conceptualización que el liderazgo transformacional va influir en el incremento de las capacidades de cada uno de los miembros de las diferentes organizaciones, conllevando a una eficaz resolución de problemas y una acertada toma de decisiones cuando se precise de ellas.

Problema

Una de las necesidades básicas del docente para su sobrevivencia es el trabajo en la buena educación, del cual demostrará su rendimiento y capacidad de desenvolvimiento en la sociedad, contribuyendo grandemente al desarrollo del país. Por lo tanto, el docente tiene que tener claro lo que es el liderazgo transformacional para poder desempeñarse eficientemente en sus labores es por eso que se formula la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones – Callao 2016?

Objetivo

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016.

Método

El método empleado en este estudio fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014). El método de investigación hipotético deductivo, “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación”. (p. 97)

El Enfoque es Cuantitativo porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas y confía en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística. Es correlacional porque permite medir la relación existente entre las variables gestión educativa y liderazgo transformacional. Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006:22).

Resultados

Correlaciones				
			Gestión Educativa	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 16; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,791$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente $p = 0,000 < 0.05$ por esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión

educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones- Callao en el año 2016.

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,603$ lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por consiguiente, significa se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones- Callao en el año 2016.

Correlaciones				
			Motivación inspiradora	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,749$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por ende, esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

Correlaciones				
			Estimulo intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estimulo intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 860$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por lo tanto, equivale mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, vale decir, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

Correlaciones				
		Consideración		
		individual	Gestión Educativa	
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20; se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 805$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variable gestión educativa y la dimensión consideración individual de la variable liderazgo transformacional, frente $p = 0,000 < 0.05$ por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, podemos afirmar que, existe relación entre la gestión educativa y la dimensión consideración individual de la variable liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reina de Corazones-Callao en el año 2016.

Discusión

En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se observa que existe una fuerte correlación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones - Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = ,791** con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose de esta manera la hipótesis nula, al respecto Cervera (2012), en su tesis de titulada “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de

Los Olivos” concluyó que utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional. Lo mencionado por el autor se reafirma en lo investigado por Torres (2014), en su tesis “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014” con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno, por lo tanto Cervera (2012) y Torres (2014) dan sustento a los resultados mostrados en el capítulo anterior abalando la fuerte correlación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la Institución Particular María Reyna de Corazones – Callao en el 2016.

A si mismo Roque (2012) en su tesis titulada “Liderazgo del director y su correlación con la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Secundarias Urbanas de la Región Puno 2012” concluyó que existe resultado se pudo constatar que hay correlación entre el Liderazgo del director y gestión educativa dando así aún más soporte a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Entonces los resultados los cuales se ha abordado tienen sustento en lo expuesto por el autor base de este trabajo de investigación, Pozner quien indicó que la gestión educativa es vista como un conjunto de procedimientos teóricos-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales, desarrollados para mejorar la calidad en la educación.

Flores (2012) en su tesis Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1 de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011 concluyó que la Institución requiere de un taller de capacitación dirigido a directivos y docentes, relacionado con liderazgo y valores, para que de esta manera se pueda orientar su planificación curricular mediante la utilización de métodos innovadores a través de las nuevas mega tendencias educativa y

Minaya (2013) en su tesis El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2011 concluyó que existe suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2013, entonces al existir fuerte relación con las actitudes y el compromiso apoya las conclusiones de Flores (2012).

Estas conclusiones mencionadas resaltan que la relación entre gestión educativa y el liderazgo transformacional no sólo tiene una fuerte relación en teorías que es lo que se demuestra también en el marco teórico presentado, están siendo abalados por los antecedentes mencionados es decir que hasta el momento así los autores demuestren en algunas de sus tesis conclusiones distintas la correlación entre las variables es fuerte y significativa.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana* (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Alvarado, O. (1998). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Lima, Perú: Editorial Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.
- Benito, A., Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria en el espacio europeo de educación superior*. España: Narcea.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En *Anuario de*

- Pedagogía*. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. 2da ed. Pearson. Colombia. Educación. Universidad de Zaragoza.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional. Trujillo, Perú.
- Cardona, P. (2003). *La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones*. [en línea]. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*. Universidad de Zaragoza. ISSN (versión en línea): 1575-0965. ESPAÑA. Consulta: 8 de Junio 2007. <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf> >
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Contreras, I. (1989). *Liderazgo Transformacional en el docente*. Universidad de Panamá.
- Covey, S. (1993). *Liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
- Fernández, L. (2016). *Gestión educativa y práctica docente en la unidad educativa del milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador*. (Tesis de Maestría). Huaquillas-Ecuador: Universidad Católica de Loja.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador II*. Lima: Orbis Ventures, Universidad

Peruana de Ciencias Aplicadas.

Flores, M. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la unidad educativa experimental FAE N° 1 de la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría). Quito-Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja- Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huillca, B. (2012). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de Ciencias históricos-sociales del Instituto pedagógico Nacional de Monterrico*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura*

Instituto Internacional del Planeamiento de la Educación. (2011). *Gestión Educativa Estratégica: Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Autora: Pozner, Pilar. Buenos Aires-Argentina.

Leithwood, K. (1994) *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. [en línea]. *Revista de Educación*, 304. ISSN 0034-8082 Pp. 31-60. Consulta: 7 de Junio 2007. http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1902_1 internacional y su relevancia para mejorar la educación en América

Latina. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL).

Lupano, M., Castro, A. (2003). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Argentina: Secretaria de ciencia, tecnología e Innovación productiva de la nación.

Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Tennessee, EE.UU: Grupo Nelson.

Martínez, Y. (2011). *El Liderazgo Transformacional en la gestión de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: (Tesis de Maestría) PUCP.

Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Tesis de Magíster PUCP.

Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Bogotá: Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa nº 5084 "Carlos Philips Previ" callao 2010 – 2011* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia. Cooperativa editorial Magisterio.

Morales, W. (2011). *Metodología del Liderazgo Transformacional para promover la satisfacción laboral en la escuela básica Bolivariana "Florencio Jiménez"*. Cuba. (Tesis de maestría) Cuba: Universidad Central "Martha Abreu" de las Villas.

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Editorial ESIC.

Pariente, J. (sf). *Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo*. Recuperado

de: http://200.34.44.252/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf.

Pascual, R. (1988) *La gestión Educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco*. Madrid: Narcea S.A. de ediciones.

- Pérez, J. (2010). *Administración y Gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nuño"* (Tesis de maestría). Tegucigalpa-Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Pozner, P. (2000) *Liderazgo. En Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa*. [en línea]. Argentina: IIEP. Pp. 6 – 33. Consulta: 8 de Junio 2007. <http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf>
- Pozner, P. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Buenos Aires. Edit. IIPE.
- Rivero, J. (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Roque, G. (2012). *Liderazgo del director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno*. (Tesis de Doctorado). Puno-Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Sorados, M. (2014). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres, C. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno-Perú*. (Tesis de Maestría). Puno-Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Vázquez, A. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713.
- Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. (vol.28). Bogotá, Colombia: Universidad de Vale.